



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2023-2024

31 OKTOBER 2023

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**BIJLAGE
BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING**

DEEL II

**GENDERNOTA
2024**

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

31 OCTOBRE 2023

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

**ANNEXE
À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL**

PARTIE II

**NOTE DE GENRE
2024**

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

Algemene info

Budgettaire allocatie (nummer):

IRSIB.D.02.002.53.06.4524.C

IRSIB.D.02.002.53.07.4525.C

Naam/titel van de allocatie:

IRSIB.D.02.002.53.06.4524.C

Werkingsubsidies aan universiteiten en hogescholen voor acties in verband met onderzoek, ontwikkeling, demonstratie en valorisatie op het vlak van het wetenschappelijk onderzoek (inclusief deze medegefinancierd door de EU); alsook voor het programma "Spin-off in Brussels" en voor de strategische platformen - Franse Gemeenschap

IRSIB.D.02.002.53.07.4525.C

Werkingsubsidies aan universiteiten en hogescholen voor acties in verband met onderzoek, ontwikkeling, demonstratie en valorisatie op het vlak van het wetenschappelijk onderzoek (inclusief deze medegefinancierd door de EU); alsook voor het programma "Spin-off in Brussels" en voor de strategische platformen - Vlaamse Gemeenschap

Directie: Wetenschappelijke directie

Verantwoordelijke persoon:

– Cédric Verstraete, Policy & Impact team, cverstraete@Innoviris.brussels

Gender analyse

Stap 1: Verzamelen van gegevens (kwalitatief en kwantitatief) / stappen uit de procedure

Uit een analyse van 2018 blijkt dat, hoewel vrouwen meer dan de helft uitmaken van de studentenpopulatie in het hoger onderwijs in Brussel, zij over het algemeen ondervetegenwoordigd zijn in STEM ("scientific and technical")-opleidingen, wat ook wordt bevestigd door recentere cijfers⁽¹⁾. Bij alle STEM-opleidingen is slechts 20% van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35% van de universiteitsstudenten een vrouw. Deze ondervetegenwoordiging is het hoogst bij ICT (6% vrouwelijke bachelorstudenten en 22% vrouwelijke masterstudenten), gevolgd door burgerlijke ingenieurswetenschappen, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (alle met minder dan 30% vrouwen) en de studierichtingen wiskunde, scheikunde en geologie (ongeveer 30% vrouwen). Vrouwen

(1) Van Laethem, M. & Verstraete, C. (2018). STEM opleidingen, een mannenzaak? BISA Focus, Brussel: Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

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

Informations générales

Allocation budgétaire (nombre):

IRSIB.D.02.002.53.06.4524.C

IRSIB.D.02.002.53.07.4525.C

Nom/titre de l'allocation:

IRSIB.D.02.002.53.06.4524.

Subventions de fonctionnement aux universités et aux hautes écoles pour des actions de recherche, de développement, de démonstration et de valorisation dans le domaine de la recherche scientifique (y compris celles cofinancées par l'UE); ainsi que pour le programme «Spin-off in Brussels» et pour les plateformes stratégiques - Communauté française

IRSIB.D.02.002.53.07.4525.

Subventions de fonctionnement aux universités et aux hautes écoles pour des actions de recherche, de développement, de démonstration et de valorisation dans le domaine de la recherche scientifique (y compris celles cofinancées par l'UE); ainsi que pour le programme «Spin-off in Brussels» et pour les plateformes stratégiques - Communauté flamande.

Management: Management scientifique

Personne responsable:

– Cédric Verstraete, équipe Policy & Impact, cverstraete@Innoviris.brussels

Analyse de genre

Étape 1: Collecte de données (qualitatives et quantitatives) / étapes de la procédure

Une analyse de 2018 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»), ce qui est également confirmé par des chiffres plus récents⁽¹⁾. Dans l'ensemble des cours de STEM, seulement 20 % des étudiants des collèges et environ 35 % des étudiants des universités sont des femmes. Cette sous-représentation est la plus forte dans le domaine des TIC (6 % d'étudiantes en licence et 22 % d'étudiantes en master), suivi par le génie civil, les sciences naturelles et les sciences industrielles et technologiques (qui comptent tous moins de 30 % de femmes) et les études de mathématiques, de chimie et de géologie (environ 30 %

(1) Van Laethem, M. & Verstraete, C. (2018). Les formations STEM, une affaire d'hommes? BISA Focus, Bruxelles: Institut bruxellois de statistique et d'analyse.

en mannen zijn daarentegen gelijkertijd vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, landbouwwetenschappen, bio-ingenieurswetenschappen en milieuwetenschappen en -beheer. In de gezondheidswetenschappen en in de humane en sociale wetenschappen en kunsten vormen vrouwen de dominante groep.

Hieruit blijkt dat het Brussels Gewest bij de ontwikkeling van STEM-talent in het hoger onderwijs voor een aantal belangrijke gendergerelateerde uitdagingen staat, met name in de hierboven specifiek genoemde vakgebieden. Deze uitdaging geldt meer expliciet voor de ICT-sector, die in Brussel een sleutelpositie inneemt.

Brussel is een hub inzake menselijk kapitaal voor OOI. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, werkte in 2019 ongeveer 2,2% in O&O. Met een aandeel van 39% zijn vrouwen een ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van onderzoekers in het O&O-personeel, ligt dit aandeel nog iets lager, namelijk op 37%. De bedrijfssector heeft de laagste vertegenwoordiging van vrouwen: 29% van het O&O-personeel en 27% van de onderzoekers is een vrouw.⁽²⁾

Ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de afgestudeerde studenten (Verslag van de universiteiten van de Federatie Wallonië-Brussel en het F.R.S.-FNRS over de stand van de gendergelijkheid in 2018-2019, p. 14), is er bovendien sprake van een trechtereffect en een ondervertegenwoordiging in de onderzoeksberoepen. Aan de ULB bijvoorbeeld bestaat 44% van het wetenschappelijk personeel uit vrouwelijke doctoraatsstudenten, bij de postdoctorale studenten is dit 38%; 39% van het academisch personeel zijn vrouwelijke docenten, bij de hoogleraren is dit 31% en 24% bij de gewoon hoogleraren. Aan de VUB is de situatie vrij gelijklopend: 44% vrouwelijke doctoraatsstudenten en 38% vrouwelijke postdocs, 39% vrouwelijke docenten, 31% vrouwelijke hoogleraren en 24% vrouwelijke gewoon hoogleraren⁷.

Stap 2: Gender Analyse

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

Bepaalde OOI-programma's en onderwerpen lijken meer mannen aan te trekken, andere meer vrouwen. In

(2) Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, 2022, zie <https://bisa.brussels/themas/onderzoek-en-technologie/onderzoeken-ontwikkeling>

de femmes). En revanche, les femmes et les hommes sont représentés de manière plus égale dans les sciences biologiques, les sciences agricoles, 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.

Cela montre que la Région bruxelloise est confrontée à d'importants défis liés au genre dans le développement des talents STEM dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les domaines mentionnés ci-dessus. Ce défi s'applique plus explicitement au secteur des TIC, qui occupe une position clé à Bruxelles.

Bruxelles est un pôle de capital humain pour la RDI. Sur l'ensemble des personnes travaillant dans la Région de Bruxelles-Capitale, environ 2,2 % travaillaient dans la R&D en 2019. Avec une part de 39 %, les femmes constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans la main-d'œuvre en R&D, elle est encore légèrement inférieure, à 37 %. C'est dans le secteur des entreprises que la représentation des femmes est la plus faible, avec 29 % du personnel de R&D et 27 % des chercheurs qui sont des femmes⁽²⁾.

Par ailleurs, malgré la surreprésentation des femmes parmi les étudiants diplômés (Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité des genres en 2018-2019, p. 14), on observe un effet d'entonnoir et une sous-représentation dans les métiers de la recherche. À l'ULB, par exemple, 44 % du personnel académique est composé de doctorantes, parmi les postdoctorantes c'est 38 %; 39 % du personnel universitaire sont des femmes chargées de cours, 31 % des professeurs et 24 % des professeurs titulaires. À la VUB, la situation est assez similaire: 44 % de doctorantes et 38 % de postdocs, 39 % de maîtres de conférences, 31 % de professeurs et 24 % de professeurs titulaires.

Étape 2: Analyse de genre

La sous-représentation des femmes parmi les chercheurs et le personnel de recherche et le manque de disciplines spécifiques de RDI (féminines) se reflètent logiquement dans un rapport hommes-femmes inégal parmi les participants aux programmes d'Innoviris.

Certains programmes et thèmes de RDI semblent attirer davantage les hommes, d'autres davantage les femmes.

(2) Institut bruxellois de statistique et d'analyse, 2022, voir <https://bisa.brussels/themas/onderzoek-en-technologie/onderzoeken-ontwikkeling>

dit verband kunnen ook financieringsregelingen en werkspraken, die ongunstig kunnen zijn voor een bepaald gender, een belangrijke rol spelen.

Als uitgangspunt voor een genderbeleid rond projectteams is het nuttig een monitoring te ontwikkelen van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in projectteams en gefinancierde O&I-activiteiten. Waar mogelijk en waar gegevens beschikbaar zijn, is onlangs een eerste interne monitoring gestart. Uit een eerste analyse, die in het verleden is uitgevoerd, van de strategische onderzoeksprogramma's (universiteiten en hogescholen) is gebleken dat tussen 2012 en 2018 de vertegenwoordiging van vrouwen over het algemeen is toegenomen. Zoals op basis van de analyse werd verwacht, is deze toename vooral te zien bij maatschappelijk georiënteerde programma's zoals Prospective Research (voorheen Anticipate). Dit wordt geïllustreerd in tabel 1. Waar in 2012 vrouwen ondervertegenwoordigd waren op het niveau van onderzoeker, co-promotor en promotor, zien we in 2018 een bijna gelijke verdeling van mannen en vrouwen onder onderzoekers en co-promotoren. De jaarlijkse variaties kunnen te wijten zijn aan de aard van de elk jaar geselecteerde onderzoeksthema's.

Tabel 1
Proportie vrouwen in projectteams
Prospective Research

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Onderzoekers / Chercheurs	36 %	22 %	13 %	22 %	35 %	44 %	47 %
Co-promotor / Co-promoteur	25 %	0 %	12 %	10 %	14 %	25 %	50 %
Promotor / Promoteur	9 %	22 %	9 %	8 %	18 %	41 %	21 %

In technologie- en industriegerichte onderzoeksprogramma's, zoals Research Platforms, hebben we 25-30% vertegenwoordiging van vrouwen waargenomen onder sponsors en co-promotoren (profielen waarvoor Innoviris over gegevens beschikt) voor de periode tot 2018.

Stap 3: Aanbevelingen (voortvloeiend uit 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. 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

Dans ce contexte, les modalités de financement et les conditions de travail, qui peuvent être défavorables à un sexe particulier, peuvent également jouer un rôle important.

Comme point de départ d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes au sein des équipes de projet, il est utile de mettre en place un suivi de la représentation des sexes dans les équipes de projet et les activités de R&I financées. Dans la mesure du possible et lorsque les données sont disponibles, un premier suivi interne a récemment commencé. Une première analyse, réalisée par le passé, des programmes de recherche stratégiques (universités et écoles supérieures) a montré qu'entre 2012 et 2018, la représentation des femmes a généralement augmenté. Comme prévu sur la base de l'analyse, cette augmentation est principalement observée dans les programmes à orientation sociale tels que Prospective Research (anciennement Anticipate). Ceci est illustré dans le tableau 1. Alors qu'en 2012, les femmes étaient sous-représentées au niveau des chercheurs, des co-promoteurs et des promoteurs, en 2018, nous constatons une répartition presque égale des hommes et des femmes parmi les chercheurs et les co-promoteurs. Les variations annuelles peuvent être dues à la nature des sujets de recherche sélectionnés chaque année.

Tableau 1
Proportion de femmes des équipes de
projet Recherche prospective

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Onderzoekers / Chercheurs	36 %	22 %	13 %	22 %	35 %	44 %	47 %
Co-promotor / Co-promoteur	25 %	0 %	12 %	10 %	14 %	25 %	50 %
Promotor / Promoteur	9 %	22 %	9 %	8 %	18 %	41 %	21 %

Dans les programmes de recherche axés sur la technologie et l'industrie, tels que les plateformes de recherche, nous avons observé une représentation de 25 à 30 % de femmes parmi les sponsors et les co-promoteurs (profils pour lesquels Innoviris dispose de données) pour la période allant jusqu'à 2018.

Étape 3: Recommandations (résultant de l'analyse)

Dans le cadre de la préparation au suivi *ex ante* des équipes de projet et des programmes liés au genre, l'inclusion d'un champ relatif au genre dans tous les formulaires de soumission en ligne est une nécessité, de même que la création d'un champ lié dans la base de données. L'importance de prêter attention à ces aspects est de plus en plus reconnue. Un article récent de Tannenbaum et al. (2019) sur l'analyse du sexe et du genre dans la nature indique que «l'intégration de l'analyse du sexe et du genre dans la conception expérimentale a permis des avancées dans de nombreuses disciplines, telles qu'un meilleur traitement des maladies cardiaques et la compréhension de l'impact sociétal des biais algorithmiques». «Les chercheurs affirment que l'analyse du genre permet de faire

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. Veiligheids gordels en airbags zijn daar voorbeelden van. Gendervooroordelen in algoritmen – meestal ontwikkeld door blanke mannelijke ingenieurs – worden ook steeds vaker door de media aan de kaak gesteld.

Ook hier kan monitoring worden gepland als onderdeel van de ontwikkeling van een ethisch kader voor Innoviris dat gender integreert als onderdeel van de ethiek in de projectevaluatie. Onderzoekers kunnen dus al in de ontwerpfasen 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. Hiervoor worden juryleden eveneens gesensibiliseerd.

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 kunnen de richtlijnen rond de verlenging van projecten worden geharmoniseerd, rekening houdend met gelijke kansen.

Stap 4: Een strategie opstellen

Voor de monitoring vooraf inzake gender van projectteams en 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 in 2023 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.

Verder wordt dit jaar nog samengewerkt met de Wetenschappelijke Directie om rekening te houden met de

progresser la découverte scientifique, d'améliorer l'efficacité expérimentale et de favoriser l'équité sociale. L'idée est qu'en prenant en compte le genre, par exemple, il est plus probable que des effets significatifs soient découverts, que des lacunes inexplicables soient identifiées et que le nombre total d'expériences nécessaires pour déterminer des tendances ou faire des découvertes innovantes soit réduit. En outre, il est amplement prouvé que dans le passé, en raison de la participation insuffisante des femmes, de nombreuses innovations ont été développées et commercialisées comme étant défavorables aux femmes. Les ceintures de sécurité et les airbags en sont des exemples. Les médias dénoncent également de plus en plus les préjugés sexistes dans les algorithmes - développés pour la plupart par des ingénieurs masculins (blancs) -.

Là encore, le suivi peut être planifié dans le cadre de l'élaboration d'un cadre éthique pour Innoviris qui intègre la dimension de genre dans l'éthique de l'évaluation des projets. Les chercheurs peuvent donc être tenus de prendre en compte les questions de genre potentielles dans la conception et les résultats de leur recherche dès la phase de conception de leur proposition de projet finale. Un objectif à court terme est d'interroger les propositions de projet présentant des sensibilités potentielles au genre au cours de l'évaluation afin de réfléchir aux effets (indésirables) du processus de recherche et des résultats. À cette fin, les juges sont également sensibilisés.

La dimension de genre dans les programmes de financement est un thème politique clé qui peut être intégré depuis la conceptualisation des programmes et des appels jusqu'à la soumission des projets. C'est un thème qui recoupe tous les autres aspects et qui peut constituer un goulot d'étranglement pour l'accès et la participation aux programmes de RDI. L'élaboration d'une politique interne peut s'inspirer de celle d'autres agences de financement. Dans un premier temps, les lignes directrices relatives à l'extension des projets pourraient être harmonisées, en tenant compte de l'égalité des chances.

Étape 4: Élaboration d'une stratégie

Le suivi avancé du genre des équipes de projet et des programmes nécessitera l'inclusion d'un champ relatif au 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/F/X dans les formulaires sera réalisée en 2023 - en tenant particulièrement compte du cadre GDPR - et le suivi des consultations régionales sur la collecte des données personnelles sera assuré.

En outre, cette année, la collaboration avec la direction scientifique se poursuivra afin de prendre en compte

uitdagingen inzake gelijke kansen binnen de verschillende programma's en te garanderen van gendermainstreaming van de oproepteksten en kaders.

Er wordt dit jaar nog een nota opgesteld rond geharmoniseerde richtlijnen inzake de verlenging van projecten, die rekening houden met gelijke kansen. Na de harmonisatie van de richtlijnen voor de verlenging van projecten zullen verdere maatregelen worden overwogen die geïnspireerd zijn op praktijken bij andere financieringsinstanties

Daarnaast komt er in 2023 een sensibilisering van juryexperten te inzake de gelijkheid van kansen en genderbias.

Stap 5: Opvolging en monitoring

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

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het jaar voordien

In het actieplan van vorig jaar werd de aandacht gevestigd op het toezicht op projectteams en programma's om te zorgen voor meer genderbalans binnen projecten uitgevoerd door ondernemingen in de ruime zin. Dit via de monitoring van de formulieren via de databank en de ex-post enquêtes.

Een haalbaarheidsanalyse voor het incorporeren van een gender vraag in de formulieren werd in 2022 uitgevoerd, rekening houdend met de geldende wetgevende kaders, GDPR inclusief. De DPO werd hierbij betrokken. Het besluit van de analyse was dat dit mogelijk was, mits een goede verwoording van de vraagstelling.

In navolging van de aanbeveling voor het flexibeler maken van mandaten voor RDI personeel werd een eerste harmonisering van richtlijnen voor de verlenging van onderzoeksprojecten voor vrouwen uitgevoerd in een

les défis de l'égalité des chances dans les différents programmes et d'assurer l'intégration de la dimension de genre dans les textes et les cadres des appels.

Une note sera préparée cette année sur les lignes directrices harmonisées en matière d'extension de projets qui tiennent compte de l'égalité des chances. Après l'harmonisation des lignes directrices relatives à l'extension des projets, d'autres mesures inspirées des pratiques d'autres organismes de financement seront envisagées.

En outre, les experts et expertes du jury sont sensibilisé.e.s à l'égalité des chances et aux préjugés sexistes en 2023.

Étape 5: Suivi et contrôle

Pour développer ces projets, Innoviris s'appuiera sur sa participation au projet européen Pro-Ethics. En collaboration avec d'autres agences d'innovation et des experts internationaux, Innoviris explore la possibilité de mesures ciblées en matière de genre. L'attention sera donc attirée sur les préjugés sexistes inhérents à l'évaluation des projets de recherche, ainsi que sur l'importance ou non de ce que l'on appelle la discrimination positive, la composition équilibrée des équipes de recherche et des jurys, etc. Sur la base des résultats de ce projet, Innoviris envisagera d'autres mesures appropriées pour garantir une politique d'égalité des sexes encore plus équitable, éthique et scientifiquement fondée.

Étape 6: évaluation de la mise en œuvre du plan d'action de l'année précédente

Le plan d'action de l'année dernière était axé sur le suivi des équipes de projet et des programmes afin de garantir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les projets mis en œuvre par les entreprises au sens large. Cela passe par le suivi des formulaires à travers la base de données et les enquêtes ex-post.

Une analyse de faisabilité de l'intégration d'une question sur le genre dans les formulaires a été réalisée en 2022, en tenant compte des cadres législatifs applicables, y compris le GDPR. Le DPO a été impliqué dans cette analyse. La conclusion de l'analyse était qu'une telle intégration était possible, à condition que la question soit correctement formulée.

Suite à la recommandation d'assouplir les mandats du personnel de RDI, une première harmonisation des lignes directrices pour l'extension des projets de recherche aux femmes a été réalisée dans un certain nombre de programmes

aantal programma's en is een veralgemening van deze praktijk voorzien, net zoals het Évalueren van bijkomende maatregelen op basis van goede praktijken bij andere actoren.

Om projectvoorstellen vanuit een genderperspectief te kunnen Évalueren werd in navolging van de aanbevelingen van vorig jaar een actie tot sensibilisering van juryexperten te inzake de gelijkheid van kansen en genderbias opgericht, die dit jaar wordt uitgevoerd.

III. 16. Brussels Planningsbureau

Algemene informatie

Begrotingsallocatie (BA) nr.:

02.004.27.01.4321,
02.004.27.02.4321,
02.004.27.03.4340,
02.004.28.01.6321,
02.004.34.01.3300,
02.004.35.01.5210,
02.004.43.01.6524,
02.006.34.01.3300.

Benaming van de BA's:

- Werkingssubsidies aan de gemeenten,
- Werkingssubsidies aan gemeentelijke vzw's uit de openbare sector in het kader van het schoolcontract,
-
- Investeringsubsidies aan gemeenten in het kader van het Schoolcontract,
- Werkingssubsidies aan privéverenigingen in het kader van het Schoolcontract,
- Investeringsubsidies in de vorm van kapitaal aan privéverenigingen in het kader van het Schoolcontract,
- Kapitaaloverdrachten aan de Federatie Wallonië-Brussel in het kader van het Schoolcontract,
- Werkingssubsidies aan de takenscholen.

Betrokken directie: Algemene directie - dienst Scholen en Studentenleven

Verantwoordelijke:

- Anne Tréfois

Directeur van de dienst Scholen - Schoolfacilitator

- atrefois@perspective.brussels

et une généralisation de cette pratique est prévue, de même que l'évaluation de mesures supplémentaires basées sur les bonnes pratiques chez d'autres acteurs.

Pour évaluer les propositions de projet dans une perspective de genre, suite aux recommandations de l'année dernière, une action visant à sensibiliser les experts du jury à l'égalité des chances et aux préjugés sexistes a été mise en place et est mise en œuvre cette année.

III. 16. Bureau bruxellois de la planification

Information générale

Allocations budgétaires (AB) n°:

02.004.27.01.4321,
02.004.27.02.4321,
02.004.27.03.4340,
02.004.28.01.6321,
02.004.34.01.3300,
02.004.35.01.5210,
02.004.43.01.6524,
02.006.34.01.3300.

Intitulés des AB:

- Subventions de fonctionnement aux communes,
- Subventions de fonctionnement au sein des ASBL communales faisant partie du secteur public dans le cadre du Contrat École,
- Subventions d'investissement aux communes dans le cadre du Contrat École,
- Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre du Contrat École,
- Subventions d'investissement en capital aux associations privées dans le cadre du Contrat École,
- Transferts en capital à la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre du Contrat École,
- Subventions de fonctionnement aux écoles de devoirs.

Direction concernée: Direction générale – Service École et Vie Etudiante

Personne responsable:

- Anne Tréfois

Directrice du Service École – Facilitatrice école

- atrefois@perspective.brussels

Verantwoording van de keuze van de BA (in verband met de grote thema's van gelijkheid of andere)

De Dienst Scholen en Studentenleven van perspective.brussels volgt de schooldossiers op voor de aspecten die onder de bevoegdheden van het Gewest vallen, met name ruimtelijke ordening, stadsvernieuwing en preventie. De dienst is dé 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 actieterrijnen:

- ondersteuning van projecten voor schoolvoorzieningen;
- monitoren van vraag en aanbod op scholen en van de behoefte om kinderopvangplaatsen te creëren;
- kwaliteit van de schoolinfrastructuur en verbetering van de uitrusting;
- integratie in de stad: Schoolcontracten
- ondersteuning bieden bij schoolverzuim en de strijd aanbinden tegen schoolsegregatie;

In 2022 werd de dienst Studentenleven van Perspective bij de dienst Scholen ondergebracht.

Voor het begrotingsjaar 2023 heeft het Directiecomité beslist om de budgettaire allocaties voor de Dienst Scholen en Studentenleven vanuit een genderperspectief te analyseren.

Deze analyse heeft betrekking op de basisallocaties waarop de subsidies in het kader van het schoolcontract en de programma's ter bestrijding van vroegtijdige schoolverlating worden aangerekend.

Voor de dienst Scholen en Studentenleven heeft deze analyse betrekking op de uitgaven die worden aangerekend op de BA's 02.004.27.01.4321, 02.004.27.02.4321, 02.004.27.03.4340, 02.004.28.01.6321, 02.004.34.01.3300, 02.004.35.01.5210, 02.004.43.01.6524 en 02.006.34.01.3300 in het kader van subsidies voor onze respectieve subsidieprogramma's en toegekend aan verschillende begunstigten.

Deze begunstigten zijn ofwel gemeenten, verenigingen van gemeenten in de openbare sector, privéverenigingen of andere overheidsinstanties.

Meer dan 450 begunstigten ontvangen subsidies in het kader van projecten die via Perspective worden gefinancierd:

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

Le Service École et Vie Étudiante de Perspective 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 et des besoins en création de places en crèches;
- 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;

En 2022, le Service Vie Étudiante de Perspective a rejoint le Service École.

Pour cette année budgétaire 2023, le Comité de direction a décidé d'analyser, du point de vue du genre, les allocations budgétaires de subventionnement du Service École et Vie Étudiante.

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 font l'objet de cette analyse.

Pour le Service École et Vie Étudiante, la présente analyse porte sur des dépenses imputées aux AB 02.004.27.01.4321, 02.004.27.02.4321, 02.004.27.03.4340, 02.004.28.01.6321, 02.004.34.01.3300, 02.004.35.01.5210, 02.004.43.01.6524 et 02.006.34.01.3300 dans le cadre de subventions liées à nos programmes de subvention respectifs et octroyées à différents bénéficiaires.

Ces bénéficiaires sont soit des communes, soit des associations communales faisant partie du secteur public, soit des associations privées ou d'autres organismes publics.

Plus de 450 bénéficiaires perçoivent des subventions dans le cadre des projets financés par Perspective via:

programma voor de ondersteuning van activiteiten die erop gericht zijn kinderen en jongeren te begeleiden bij hun scholing en hen burgerzin bij te brengen (PBSB);

- het preventieprogramma tegen schoolverzuim (PSV);
- gemeentelijk plan tegen schoolverzuim (GPS)
- en het Schoolcontract (SC)
- Dit komt neer op meer dan 500 gesubsidieerde projecten.

De verschillende projecten hebben een impact op de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en moeten ook rekening houden met de verschillende sociaaleconomische omstandigheden van de doelgroepen, voornamelijk jongeren (meisjes en jongens). De vraag rijst of iedereen toegang moet hebben tot de activiteiten of investeringen die binnen deze verschillende projecten worden opgezet.

Het doel van deze analyse is na te gaan of in de documenten met betrekking tot de verschillende subsidieprogramma's op enigerlei wijze rekening wordt gehouden met gender.

- Projectoproepen in het kader van het Schoolcontract en de programma's ter bestrijding van vroegtijdige schoolverlating;
- De jaarverslagen waarin de projecten worden geëvalueerd die zijn uitgevoerd in het kader van deze verschillende subsidieprogramma's.

Op basis van de observaties worden aanbevelingen geformuleerd voor een (betere) inachtneming van de genderdimensie bij de uitoefening van de opdrachten van Perspective.Brussels.

Gendertoelichting

2.1. Stap 1: Bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stadia van het proces

Voor deze analyse werden de volgende documenten verzameld:

- de oproep tot kandidaatstelling voor schoolcontracten van reeks 3 en reeks 4 waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk in het begrotingsjaar 2023 worden aangerekend;
- de projectoproep voor het programma voor de ondersteuning van activiteiten die erop gericht zijn kinderen en jongeren te begeleiden bij hun scholing en hen burgerzin bij te brengen (PBSB) 2022-2024, waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk in het begrotingsjaar 2023 worden aangerekend;

Le dispositif de soutien aux activités d'accompagnement à la scolarité et à la citoyenneté des enfants et des jeunes (DASC);

- Le dispositif d'accrochage scolaire (DAS);
- Le plan d'accrochage scolaire communal (PASC)
- et le Contrat École (CE).
- Cela représente plus de 500 projets subsidiés.

Les différents projets ont un impact sur les inégalités entre hommes et femmes et sont amenés à prendre en compte également les réalités socio-économiques diverses des publics concernés, principalement le public jeune (filles – garçons). La question de l'accessibilité à toutes et tous aux activités ou aux projets d'investissements mis en place au sein de ces divers projets se pose.

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 documents liés aux différents programmes de subvention.

- Les appels à projets du Contrat École et des programmes de lutte contre le décrochage scolaire;
- Les rapports annuels évaluant les projets menés via ces différents programmes de subvention.

Partant des observations, des recommandations sont formulées pour une (meilleure) prise en compte de la dimension «genre» dans l'exercice des missions de Perspective.

Commentaire de genre

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

Les documents collectés pour la présente analyse sont:

- L'appel à candidatures Contrat École 3^e et 4^e série, dont les liquidations sont imputables en tout ou en partie dans le cadre de l'exercice budgétaire 2023;
- L'appel à projets du dispositif de soutien aux activités d'accompagnement à la scolarité et à la citoyenneté des enfants et des jeunes (DASC) 2022-2024, dont les liquidations sont imputables en tout ou en partie dans le cadre de l'exercice budgétaire 2023;

- de projectoproep voor het preventieprogramma tegen schoolverzuim (PSV) 2021-2024 waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk in het begrotingsjaar 2023 worden aangerekend;
- de projectoproep voor het gemeentelijk plan tegen schoolverzuim (GPS) 2022-2024 waarvan de vereffeningen geheel of gedeeltelijk in het begrotingsjaar 2023 worden aangerekend;

De voorzorgsmaatregel “alles of een deel” is inherent aan overheidsopdrachten: de vastleggingskredieten die in het jaar X worden aangerekend, worden in schijven vereffend, afhankelijk van het soort project en het subsidieprogramma. De vereffeningprocedures verschillen naargelang het subsidieprogramma, met een specifiek kenmerk in het kader van de Schoolcontracten die verband houden met de investeringsprojecten.

De volgende deliverables worden in aanmerking genomen:

- Jaarlijkse follow-upverslagen over lopende schoolcontracten;
- Jaarlijkse PBSB-evaluatieverslagen;
- Jaarlijkse PSV-evaluatieverslagen;
- Jaarlijkse GPS-evaluatieverslagen.

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” “mama’s en ook op basis van gegevens, zoals evaluatie en aanvraagformulieren, die in verband met deze sleutelwoorden worden geïdentificeerd.

2.2 Stap 2: analyse

2.2.3 Genderanalyse van oproepen voor subsidieprogramma's

Oproep tot kandidaatstelling voor het Schoolcontract

In het kader van de oproep tot kandidaatstelling voor het Schoolcontract, houdt Perspective op geen enkel niveau rekening met de expliciete voorschriften inzake genderdimensie.

In de selectiecriteria voor de oproep wordt gevraagd naar elementen met betrekking tot de sociaaleconomische situatie van de schoolbevolking, het aantal leerlingen in de school en de evolutie van de schoolbevolking. Elementen met betrekking tot de context van de betrokken wijk worden geanalyseerd op basis van gewestelijke gegevens, waarbij

- L'appel à projets du dispositif d'accrochage scolaire (DAS) 2021-2024 dont les liquidations sont imputables en tout ou en partie dans le cadre de l'exercice budgétaire 2023;
- L'appel à projets du plan d'accrochage scolaire communal (PASC) 2022-2024, dont les liquidations sont imputables en tout ou en partie dans le cadre de l'exercice budgétaire 2023.

La précaution «en tout ou en partie» est inhérente aux subventions: les crédits d'engagement imputés en année X sont liquidés, par tranche, en fonction du type de projet et du programme de subvention. Les modalités de liquidation diffèrent entre les programmes de subvention, avec une spécificité dans le cadre des Contrats École liée aux projets d'investissement.

Les livrables pris en compte sont les suivants:

- Les rapports de suivi annuels des Contrats École en cours;
- Les rapports d'évaluation annuels du DASC;
- Les rapports d'évaluation annuels du DAS;
- Les rapports d'évaluation annuels du PASC.

En termes de méthodologie, l'approche genrée, présente ou non, dans ces documents et livrables est observée via à la fois une analyse sémantique avec quelques mots-clés pouvant témoigner de la prise en compte (ou non) de la question du genre: «filles», «garçons», «femmes», «hommes», «genre», «mixité», «parents», «mamans» et également sur la base de données identifiées, tels que les formulaires d'évaluation et de candidature, en lien avec ces mots clés.

2.2 Étape 2: analyse

2.2.3 Analyse genrée des appels des programmes de subvention

L'appel à candidatures Contrat École

Dans le cadre de l'appel à candidatures Contrat École, Perspective ne tient pas compte de prescriptions explicites pour la dimension du genre, à quelque niveau que ce soit.

Les critères de sélection de l'appel sollicitent des éléments liés à la situation socio-économique de la population scolaire accueillie par l'établissement scolaire, au nombre d'élèves au sein de l'établissement et à l'évolution de sa population scolaire. Concernant les éléments liés au contexte du quartier, ces derniers sont

bijvoorbeeld prioriteit wordt gegeven aan het aandeel jongeren van 0-17 jaar in de totale bevolking, dat hoger is dan het gewestelijk gemiddelde.

Deze selectiecriteria specificeren dus niet de genderbenadering.

PSV-projectoproep

In het kader van de PSV-projectoproep houdt Perspective in het kandidaatsdossier rekening met de genderdimensie.

In de selectiecriteria van de oproep wordt gevraagd naar elementen met betrekking tot de kenmerken van het doelpubliek, het schoolverzuim en de sociaaleconomische situatie van de schoolbevolking. Wat meer bepaald de kenmerken van het doelpubliek betreft, wordt in het kandidaatsformulier gevraagd naar het aantal “meisjes en jongens” die bij het geplande project betrokken zijn.

Er wordt dus meermaals verwezen naar het in aanmerking nemen van gender via de termen die worden gebruikt en vermeld in de analyse van de PSV-projectoproep.

PBSB-projectoproep

In het kader van de PBSB-projectoproep houdt Perspective in het kandidaatsdossier rekening met de genderdimensie.

De oproep bepaalt dat de ingediende projecten een gemengd publiek, gelijke kansen en diversiteit moeten bevorderen en toegankelijk moeten zijn voor een zo groot mogelijk aantal begunstigden zonder enige vorm van discriminatie. Deze doelstelling in de oproepcriteria benadrukt het belang van een gemengde doelgroep waarbij rekening wordt gehouden met de genderdimensie.

Bovendien zullen projecten die “ouders” actief betrekken bij de uitvoering ervan meer punten krijgen. Wat betreft het doelpubliek van de projecten, wordt in het kandidaatsformulier gevraagd om het aantal betrokken “meisjes en jongens” op te geven.

Er wordt dus verwezen naar het in aanmerking nemen van gender via de termen die worden gebruikt en vermeld in de analyse van de PBSB-projectoproep

GPS-projectoproep

In het kader van de GPS-projectoproep houdt Perspective deels rekening met de expliciete voorschriften inzake genderdimensie.

analysés à partir de données régionales avec, par exemple, une priorité donnée à la part des jeunes de 0-17 dans la population totale supérieure à la moyenne régionale.

Ces critères de sélection ne spécifient donc pas l’approche liée à la question du genre.

L’appel à projets DAS

Dans le cadre de l’appel à projets DAS, Perspective tient compte de la dimension du genre dans le dossier de candidature.

Les critères de sélection de l’appel sollicitent des éléments liés aux caractéristiques du public cible, au décrochage scolaire de la population scolaire et à sa situation socio-économique. Plus spécifiquement en lien avec les caractéristiques du public cible, le formulaire de candidature demande de préciser le nombre de «filles et de garçons» concernés par le projet envisagé.

Il y a donc des références à la prise en considération du genre via les termes employés et mentionnés dans l’analyse de l’appel à projets DAS.

L’appel à projets DASC

Dans le cadre de l’appel à projets DASC, Perspective tient compte de la dimension du genre dans le dossier de candidature.

L’appel précise que les projets introduits devront promouvoir la mixité des publics, l’égalité des chances, la diversité et devront être accessibles au plus grand nombre de bénéficiaires sans aucune discrimination. Cet objectif visé dans les critères de l’appel met en avant l’importance de la mixité du public avec la prise en compte de la dimension du genre.

De plus, les projets associant dans leur réalisation de façon active «les parents» se voient attribuer plus de points. Concernant le public visé par les projets, le formulaire de candidature demande de préciser le nombre de «filles et de garçons» concernés.

Il y a donc des références à la prise en considération du genre via les termes employés et mentionnés dans l’analyse de l’appel à projets DASC.

L’appel à projets PASC

Dans le cadre de l’appel à projets PASC, Perspective tient compte en partie de prescriptions explicites pour la dimension du genre.

Projecten die via GPS gefinancierd worden, moeten aan de specifieke doelstellingen voldoen, waarbij voortijdig schoolverlatende kinderen/jongeren individueel gevolgd worden, zonder gender te specificeren, en waarbij ook “ouders” bij dit ondersteuningsproces betrokken worden.

In de intentienota die door de begunstigden van de subsidies moet worden ingediend, wordt gevraagd naar details over de gemeentelijke preventiediensten en het personeel dat aan het project is toegewezen. Deze nota verschaft gendergerelateerde details over het personeel dat aan de projecten wordt toegewezen.

Er wordt dus verwezen naar het in aanmerking nemen van gender via de term “ouder” die wordt gebruikt en vermeld in de analyse van de GPS-projectoproep.

> Uit de genderanalyse van de oproepen tot kandidaatstelling/projectoproepen voor de verschillende subsidieprogramma's blijkt dat in een aantal documenten rekening wordt gehouden met de genderkwestie.

2.2.4. Genderanalyse van de deliverables⁽³⁾

De follow-upverslagen over de Schoolcontracten

De follow-upverslagen van de negen Schoolcontracten in de operationele fase belichten de uitgevoerde acties en de vorderingen van de investeringsprojecten.

Hieronder volgen, ter informatie, enkele van de projecten die in het kader van de acties van de schoolcontracten zijn uitgevoerd:

- Co-productie Netwerk, Baden van Sint-Joost, een plant voor elk kind, ouders van de buurt, raakvlak ouders/school/wijk, prefiguratie van de gemeenschappelijke tuin, gender ...

Deze verschillende acties zijn bedoeld om tegemoet te komen aan de ambities van de schoolcontracten en om de band tussen school en wijk te bevorderen. Deze acties zijn gericht op jongeren, ouders en bewoners van de betrokken wijken. Voor elke uitgevoerde actie vermelden de projectleiders het betrokken doelpubliek, zoals lokale verenigingen, jongeren uit de buurt, ouders enzovoort zonder hun specifieke kenmerken te specificeren.

Een specifiek project van de vereniging “le Monde selon les femmes” is “gender” in het kader van Schoolcontract 1. In het follow-upverslag van dit project worden de activiteiten met vrouwen en de activiteiten op het gebied van gender onder de aandacht gebracht.

(3) De doelgroepgegevens voor de deliverables zijn niet altijd volledig, omdat de begunstigden de gevraagde gegevens niet systematisch invoeren.

Les projets financés via le PASC doivent s'inscrire dans les objectifs spécifiques qui mentionnent de suivre individuellement les enfants/jeunes en décrochage sans y préciser le genre et également impliquer les «parents» dans ce processus d'accompagnement.

La note d'intention, à introduire par les bénéficiaires de subventions, demande des données sur la présentation des services communaux de prévention et du personnel affecté au projet. Des précisions liées au genre quant au personnel affecté aux projets sont bien transmises via cette note par les bénéficiaires de subvention.

Il y a donc une référence à la prise en considération du genre via le terme «parent» employé et mentionné dans l'analyse de l'appel à projets PASC.

> L'analyse genrée des appels à candidatures/projets des différents programmes de subvention démontre qu'il y a une prise en compte dans une partie des documents de la question du genre.

2.2.4. Analyse genrée des livrables⁽³⁾

Les rapports de suivi des Contrats École

Les rapports de suivi des 9 Contrats École en phase opérationnelle ont mis en avant les actions réalisées et l'état d'avancement des projets d'investissement.

Au niveau des actions des Contrats École, voici à titre indicatif le nom de certains projets réalisés:

- coproduction maillage, les bains de Saint Josse, une plante pour chaque enfant, parents de quartier, interface parents/école/quartier, préfiguration du jardin partagé, le genre...

Ces différentes actions visent à répondre aux ambitions des Contrats École et de favoriser le lien école/quartier. Ces actions sont réalisées avec des publics cibles soit les jeunes soit les parents et les habitants des quartiers concernés. Par action menée, les porteurs de projet mentionnent le public cible touché comme les associations locales, les jeunes du quartier, les parents d'élèves...sans préciser leurs spécificités.

Un projet spécifique porté par l'association «le Monde selon les femmes» est «le genre» dans le cadre du Contrat École 1. Ce projet met en avant dans son rapport de suivi les activités menées avec les femmes et les activités mises en place sur la question du genre.

(3) Les données des publics cibles reprises dans les livrables ne sont pas toujours exhaustives car les bénéficiaires ne comptabilisent pas systématiquement les données demandées.

Op het gebied van de investeringen hebben de projecten zowel betrekking op de renovatie van openbare ruimten (voorpleinen van scholen, heringerichte speelplaatsen en ingangen van scholen ...) als op de renovatie van ruimten in scholen om ze buiten de schooluren open te stellen voor het publiek (bijvoorbeeld: een sportcentrum, een vergaderzaal, een nieuwe interface tussen school en wijk ...). De investeringsprojecten bevinden zich in verschillende stadia: de opdrachten voor diensten zijn gestart, de bouwvergunningen zijn toegekend en de werkzaamheden zijn begonnen.

Er is rekening gehouden met de genderdimensie bij het opstellen van de bestekken voor openbare ruimteprojecten en de bouw van buurtvoorzieningen. Een punt van aandacht is de toegankelijkheid van deze voorzieningen voor alle doelgroepen wanneer ze opengesteld worden voor het publiek.

> De follow-upverslagen vermelden de doelgroepen waarop de acties en investeringen in het kader van het Schoolcontract betrekking hebben, zonder daarbij gender te specificeren. Wel wordt er rekening gehouden met de genderdimensie bij een specifieke gendergereleerde actie alsook in de technische voorschriften van het bestek.

PBSB-evaluatieverslagen

Naar aanleiding van de feedback van de verenigingen over hun gerealiseerde projecten vestigden zij de aandacht op de uitgevoerde activiteiten en de beoogde doelgroepen.

De meeste activiteiten die gerealiseerd werden, zijn bijvoorbeeld:

- “educatieve” activiteiten (bijles, taakschool, voorbereiding op het GBO/CE1D/CHMO, ondersteuning van kansarme kinderen ...);
- “creatieve en expressieve” activiteiten (circus, sport, theater, deelname aan radioprogramma ...);
- stages (ontdekken van de lokale gemeenschap, belangstelling voor wetenschap opwekken ...);
- activiteiten ter ondersteuning van het ouderschap (psychomotoriek kind-ouder, ouderavonden, informatiesessies ...);
- burgerschapsactiviteiten (moestuiniëren, zero waste activiteiten ...);
- studieruimte.

Het soort activiteiten dat in het kader van het PBSB is opgezet, laat niet toe om het begrip gender hier te identificeren. Het wordt echter geanalyseerd aan de hand van de deelname van de doelgroepen aan deze verschillende activiteiten, wat mogelijk is gemaakt door het toepassen

Au niveau des investissements, les projets concernent à la fois la rénovation d’espaces publics (parvis d’école, cours et entrées d’école réaménagées...) ou encore la rénovation d’espaces dans les établissements scolaires pour les ouvrir au public en dehors du temps scolaire (à titre d’exemple: un pôle sportif, une salle de conférence, une nouvelle interface école-quartier...). Les projets d’investissement se trouvent à des stades différents avec des marchés de service lancés, des permis d’urbanisme octroyés et des chantiers en cours de démarrage.

La dimension du genre a été prise en compte dans la rédaction des cahiers des charges pour les projets d’espaces publics et de réalisation des équipements de proximité. L’accessibilité de tous les publics à ces équipements à leur ouverture au public est un point d’attention.

> Les rapports de suivi mentionnent les publics cibles touchés pour les actions et les investissements des Contrats École, sans spécifier le genre. Par ailleurs, la dimension du genre est bien prise en compte pour une action spécifique liée au genre et dans les prescriptions techniques des cahiers des charges.

Les rapports d’évaluation du DASC

À la suite du retour des associations sur leurs projets réalisés, celles-ci ont mis en avant les activités mises en œuvre ainsi que les publics touchés.

La majorité des activités réalisées, à titre indicatif, sont:

- Activités «pédagogiques» (soutien scolaire, école de devoir, préparation CEB/CE1D/CESS, accompagnement enfants en grande difficulté, etc.);
- Activités «créatives et d’expression» (cirque, sports, théâtre, participation à une émission de radio, etc.);
- Stages (découverte de la commune, éveil scientifique, etc.);
- Activités de soutien à la parentalité (psychomotricité enfant-parent, soirées pour les parents, séances d’informations, etc.);
- Activités «citoyennes» (entretien et découverte potager, activités zéro déchets, etc.);
- Des espaces études.

Le type d’activités mises en place dans le cadre du DASC ne permet pas d’identifier ici la notion du genre. Cette dernière est analysée plutôt via la participation des publics cibles à ces différentes activités et est rendue possible par la mise en œuvre, par le Service, de la collecte

van genderbewuste gegevensverzameling door de dienst. De verenigingen bezorgden een gedetailleerde analyse van de doelgroep als onderdeel van hun evaluatieverslagen.

In 2022 bestond de doelgroep bijvoorbeeld uit kinderen en jongeren van 2,5 tot 16 jaar en ouder en hun ouders. Uit de cijfers in de evaluatieverslagen blijkt dat in 2022 ongeveer 3923 kinderen en jongeren deelnamen aan de activiteiten die door de Brusselse verenigingen werden opgezet, met in totaal 1986 meisjes en 1937 jongens. Het leeftijdsgebonden karakter van de deelname van meisjes werd ook gespecificeerd.

Wat het aantal ouders betreft, maakten 1765 ouders, waaronder 1092 moeders, deel uit van het doelpubliek van de projecten.

> De verslagen tonen, via de doelgroepen, duidelijk aan dat er een impact is geweest op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, gelet op de gendergelijkheid van meisjes en jongens die bereikt werd door hun deelname aan de activiteiten. De deelname van moeders laat zien dat ze geïnteresseerd zijn om aan de activiteiten deel te nemen. De deelname van vaders zou aangemoedigd moeten worden om gelijkheid binnen de projecten te bevorderen.

> Er wordt daadwerkelijk rekening gehouden met de genderdimensie wanneer de verenigingen hun PBSB-evaluatieverslagen indienen.

PSV-evaluatieverslagen

Na feedback van de scholen, in samenwerking met de verenigingen, over de uitgevoerde projecten, wezen ze op de vele activiteiten die werden gerealiseerd en de doelgroepen die werden bereikt.

De meeste activiteiten die gerealiseerd werden, zijn bijvoorbeeld:

- activiteiten in verband met huiswerkhulp;
- workshops voor remediëring en methodologie;
- mentoraatprogramma's en leerondersteuning;
- activiteiten in verband met sociale cohesie, zoals kennismaking met en opleidingen in het digitale leven, creatieve en expressieve workshops;
- workshops Franse taal en coaching
- activiteiten ter bestrijding van overlast en ter bevordering van wederzijds respect ...

Het soort activiteiten dat in het kader van het PSV is opgezet, laat niet toe om het begrip gender hier te identificeren. Het wordt echter geanalyseerd aan de hand van

de données tenant compte du genre. Une analyse fine du public a été transmise par les associations dans le cadre de leurs rapports d'évaluations.

À titre d'exemple en 2022, le public visé était des enfants et des jeunes de 2,5 à 16+ ans et les parents. Les chiffres mentionnés dans les rapports d'évaluation mettent en évidence qu'environ 3923 enfants et jeunes ont bénéficié des activités mises en place par les associations bruxelloises en 2022 avec un total de 1986 filles et de 1937 garçons. La spécificité par âge de la participation des filles a également été précisée.

En ce qui concerne le nombre de parents, il y a eu 1765 parents dont 1092 mamans qui font partie du public visé par les projets.

> Les rapports montrent clairement via les publics qu'il y a eu un impact sur l'égalité hommes et femmes vu la parité des filles et garçons touchée via leur participation aux activités. La participation des mamans montre un intérêt de leur part à être présentes aux activités. La participation des papas serait à encourager pour favoriser la parité dans les projets.

> La dimension du genre est réellement prise en compte lors de la remise des rapports d'évaluation par les associations dans le cadre du DASC.

Les rapports d'évaluation du DAS

Suite au retour des écoles, en collaboration avec les associations, sur les projets réalisés, elles ont mis en avant les nombreuses activités réalisées ainsi que les publics touchés.

La majorité des activités réalisées, à titre indicatif, sont les suivantes:

- Activités liées à l'aide aux devoirs;
- Ateliers de remédiation et de soutien méthodologique;
- Programmes de tutorat et de soutien scolaire;
- Activités de cohésion sociale comme des initiations et des formations à la vie numérique, des ateliers de créativité et d'expression;
- Ateliers liés à l'apprentissage du français et de coaching
- Activités permettant de lutter contre les incivilités et le respect...

Le type d'activités mises en place dans le cadre du DAS ne permet pas d'identifier ici la notion du genre. Cette dernière est analysée plutôt via la participation des publics

de deelname van de doelgroepen aan deze verschillende activiteiten, wat mogelijk is gemaakt door het toepassen van genderbewuste gegevensverzameling door de dienst.

De projectevaluaties belichten het aantal leerlingen dat voortijdig school heeft verlaten, een schoolachterstand heeft en deelneemt aan de projecten. De scholen bezorgden, in samenwerking met de verenigingen, een gedetailleerde analyse van de doelgroep, als onderdeel van hun evaluatieverslagen.

In 2022 bestond de doelgroep bijvoorbeeld uit kinderen en jongeren van 5 tot 16 jaar en ouder. Uit de cijfers in de evaluatieverslagen blijkt dat in 2022 ongeveer 31.587 kinderen en jongeren deelnamen aan de activiteiten die binnen de Brusselse scholen werden opgezet, met in totaal 15.033 meisjes en 16.554 jongens. Het leeftijdsgebonden karakter van de deelname van meisjes en jongens werd ook gespecificeerd. Bij dit programma nemen meer jongens dan meisjes deel.

> De verslagen tonen, via de doelgroepen, duidelijk aan dat er een impact is geweest op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, gelet op de gendergelijkheid van meisjes en jongens die bereikt werd door hun deelname aan de activiteiten.

> Er wordt daadwerkelijk rekening gehouden met de genderdimensie wanneer de scholen hun PSV-evaluatieverslagen indienen.

GPS-evaluatieverslagen.

De jaarlijkse evaluatie van de GPS-projecten heeft de 19 preventiediensten van de Brusselse gemeenten de mogelijkheid gegeven om de lokale “schoolverzuim”-bevindingen te belichten die ze hebben waargenomen, aangetroffen en gedeeld met hun partners en andere gemeentelijke actoren.

In de evaluaties van de GPS 2022-projecten zijn verschillende categorieën van activiteiten in kaart gebracht.

De meest voorkomende zijn:

- educatieve en schoolactiviteiten (huiswerkhelp, remediëring, methodologie, mentoraat ...);
- welzijnsactiviteiten (zelfvertrouwen, gevoel van eigenwaarde, motivatie, welzijn op school ...);
- informatieve activiteiten (informatie over schoolverzuim, schoolsysteem, inschrijving, richting ...)
- activiteiten in verband met conflictbeheer (pesten, cyberpesten, omgaan met geweld op en rond school ...);
- ouderschapsactiviteiten (ouderruimte/café, gespreks-groepen ...);

cibles à ces différentes activités et est rendue possible par la mise en œuvre, par le Service, de la collecte de données tenant compte du genre.

Les évaluations sur les projets mettent en avant le nombre d'élèves à la fois en décrochage, en retard scolaire et ceux qui prennent part aux projets. Une analyse fine du public a été transmise par les écoles, en collaboration avec les associations, dans le cadre de leurs rapports d'évaluations.

À titre d'exemple en 2022, le public visé était des enfants et des jeunes de 5 à 16+ ans. Les chiffres mentionnés dans les rapports d'évaluation mettent en évidence qu'environ 31.587 enfants et jeunes ont bénéficié des activités menées dans les écoles bruxelloises en 2022 avec un total de 15.033 filles et de 16.554 garçons. La spécificité par âge de la participation des filles et garçons est également précisée. Dans le cadre de ce dispositif, la participation des garçons est plus importante que celle des filles.

> Les rapports montrent clairement via les publics qu'il y a eu un impact sur l'égalité hommes et femmes vu la parité des filles et garçons touchée via leur participation aux activités.

> La dimension du genre est réellement prise en compte lors de la remise des rapports d'évaluation par les écoles dans le cadre du DAS.

Les rapports d'évaluation du PASC.

L'évaluation annuelle des projets du pASc a donné, entre autres, la possibilité aux 19 services de prévention des communes bruxelloises de mettre en évidence les constats locaux «décrochage scolaire» qu'ils peuvent observer, rencontrés, et partagés avec leurs partenaires et autres acteurs communaux.

Différentes catégories d'activités sont recensées dans les évaluations des projets pASc 2022.

Les plus fréquentes sont les suivantes:

- Activités «scolaire/pédagogique» (aide aux devoirs, remédiation, méthodologie, tutorat, etc.);
- Activités «bien-être» (confiance, estime de soi, motivation, bien-être à l'école, etc.);
- Activités «information» (information sur l'accrochage scolaire, système scolaire, inscription, orientation, etc.);
- Activités «gestion de conflit» (harcèlement, cyber harcèlement, gestion de la violence à l'école et aux abords, etc.);
- Activités «parentalité» (espace/café parents, groupe de parole, etc.);

- bewustmakingsactiviteiten (leerproblemen, (cyber) pesten, relationele, affectieve en seksuele opvoeding, goed burgerschap op school ...);
- sportactiviteiten
- kunst- & (sociaal-)culturele activiteiten;
- activiteiten die verband houden met de lokale coördinatie van het plan tegen schoolverzuim (monitoring, netwerken, partnerschappen ...)
- activiteiten in verband met het toezicht op de leerplicht.

Het soort activiteiten dat in 2022 in kader van het PBSB is opgezet, laat niet toe om het begrip gender hier te identificeren. Het wordt echter geanalyseerd aan de hand van de deelname van de doelgroepen aan deze verschillende activiteiten, wat mogelijk is gemaakt door het toepassen van genderbewuste gegevensverzameling door de dienst.

Voor de 19 Brusselse gemeenten werden de doelgroepen, de doelstellingen, de uitvoering van de projecten en de naleving van het tijdschema “grotendeels” of “volledig” bereikt.

De doelgroep zijn kinderen en jongeren van 2,5 tot 18 jaar en ouder die naar school gaan en/of in de 19 Brusselse gemeenten wonen.

Uit de cijfers in de evaluatieverslagen blijkt dat meer dan 43.000 kinderen en jongeren (onder wie meer dan 11.000 meisjes en 16.000 jongens) hebben deelgenomen aan de activiteiten die in 2022 door de Brusselse gemeenten werden georganiseerd.

De projecten richten zich ook op ouders, zonder gender te specificeren. Meer dan 3000 ouders werden bereikt door de gemeentelijke acties rond schoolverzuim.

> De verslagen laten via de doelgroepen duidelijk zien dat er een impact is geweest op de genderkwestie. De deelname van jongens aan activiteiten is groter dan die van meisjes. De deelname van ouders wordt vermeld zonder specifiek te verwijzen naar moeders of vaders.

> Er wordt daadwerkelijk rekening gehouden met de genderdimensie wanneer de gemeenten hun GPS-evaluatieverslagen indienen.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Uit de bovenstaande analyse volgen de onderstaande doelstellingen:

- de voorbeeldfunctie van Perspective als openbare aanbestedende dienst verder ontwikkelen om meer gelijkheid en efficiëntie te bereiken bij de toekenning van subsidies via het gevoerde overheidsbeleid, waarbij

- Activités «sensibilisation» (troubles de l’apprentissage, (cyber)harcèlement, EVRAS, civisme à l’école, etc.);
- Activités «sport»;
- Activités «arts & (socio)culture»;
- Activités liées à la coordination locale du plan d’accrochage scolaire (veille, mise en réseau, partenariat, etc.);
- Activités liées au contrôle de l’obligation scolaire.

Le type d’activités mises en place dans le cadre du DASC en 2022 ne permet pas d’identifier ici la notion du genre. Cette dernière est analysée plutôt via la participation des publics cibles à ces différentes activités et est rendue possible par la mise en œuvre, par le Service, de la collecte de données tenant compte du genre.

Les publics visés, les objectifs, la réalisation des projets et le respect du calendrier ont été, pour les 19 communes bruxelloises, soit «en grande partie», soit «totalement», atteints.

En ce qui concerne le public visé, il s’agit d’enfants et de jeunes, scolarisés et/ou résidents dans les 19 communes bruxelloises, de 2,5 à 18 ans et plus.

Les chiffres mentionnés dans les rapports d’évaluation mettent en évidence que plus de 43.000 enfants et jeunes (dont plus de 11.000 filles et 16.000 garçons) ont bénéficié des activités mises en place par les communes bruxelloises en 2022.

Les projets s’adressent également aux parents, sans spécifier le genre. Ils ont été plus de 3000 à être touchés par les actions communales d’accrochage scolaire.

> Les rapports montrent clairement via les publics qu’il y a eu un impact sur la question du genre. La participation des garçons aux activités est prépondérante à celle des filles via leur participation aux activités. La participation des parents est identifiée sans mentionner précisément celle des mamans ou des papas.

> La dimension du genre est réellement prise en compte lors de la remise des rapports d’évaluation par les communes dans le cadre du PASC.

Étape 3: Recommandations (en lien avec l’analyse)

Il découle de l’analyse ci-dessus les objectifs suivants:

- Développer l’exemplarité de Perspective en tant que pouvoir subsidiant pour plus d’égalité et d’efficacité dans l’octroi de subventions via les politiques publiques menées avec la prise en compte des réalités socio-éco-

rekening wordt gehouden met de sociaaleconomische omstandigheden van vrouwen en mannen bij de toekenning van middelen en financiële middelen en zo wordt voorkomen dat bepaalde projecten worden uitgevoerd die niet zijn afgestemd op de behoeften van vrouwen of mannen en dat een deel van de doelgroep kan profiteren van de positieve effecten van de subsidies.

- ervoor zorgen dat bij het beheer van alle opdrachten van Perspective 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, met name bij de preventieprogramma's tegen schoolverzuim en de stadsprogramma's.
- doorgaan met het publiceren van documenten en deliverables met betrekking tot de subsidieprogramma's, rekening houdend met de genderdimensie.

Stap 4: actieplan

Dit actieplan is erop gericht om de verschillende betrokken actoren in alle fasen van het proces bewust te maken van de kwestie van gendergelijkheid en om dit op te nemen in de documenten met betrekking tot de subsidies:

- de genderdimensie structureel opnemen zowel in de projectoproepen als in de kandidaatsformulieren, in de toekenningsprocedures van de subsidies en in de algemene communicatie rond deze oproepen;
- de genderdimensie structureel opnemen in de follow-up- en evaluatieverslagen alsook in de toekenningsprocedures van bestaande en nieuwe subsidies
- projectverantwoordelijken opleiden en bewustmaken van onbewuste vooroordelen bij de ontwikkeling van selectiecriteria en de analyse van de kandidaturen.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het jaar voordien

Algemene werkingskosten van de Dienst Scholen, betaald binnen de privé-sector

Het actieplan dat in 2022 werd voorgesteld in het kader van de uitgavenanalyse voor deliverables die voortvloeien uit overheidsopdrachten voor diensten, uitgevoerd door de Dienst Scholen, had tot doel een antwoord te bieden op de aanbevelingen die in het kader van de oefening werden geformuleerd, namelijk:

- 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

nomiques des femmes et des hommes dans l'attribution des ressources et moyens financiers et éviter ainsi la mise en œuvre de certains projets inadaptés aux besoins des femmes ou hommes et qu'une partie du public cible puisse bénéficier des effets positifs des subventions.

- Veiller à une véritable prise en compte des enjeux liés au genre dans la ville et sa planification dans le pilotage de l'ensemble des missions de Perspective à partir d'une compréhension fine des enjeux et opportunités offertes par la planification, notamment dans les dispositifs d'accrochage scolaires et des programmes urbains.
- Poursuivre la publication de documents et livrables liés aux programmes de subvention en prenant en compte la dimension du genre.

Étape 4: plan d'action

Ce plan d'action vise à sensibiliser à la question de l'égalité de genre les différents acteurs impliqués à toutes les étapes du processus et à l'insérer également dans les documents liés aux subventions:

- Inclure de manière structurelle à la fois dans les appels à projet ainsi que dans les formulaires de candidatures la dimension du genre dans les procédures d'octroi des subsides ainsi que dans la communication générale liée à ces appels;
- Inclure de manière structurelle dans les rapports de suivi et d'évaluation la dimension du genre dans les procédures d'octroi des subsides existants et nouveaux subsides
- Former et sensibiliser les chargés de projet aux biais inconscients dans l'élaboration des critères de sélection et dans l'analyse des candidatures.

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

Frais généraux de fonctionnement du Service École payés au secteur privé

Le Plan d'actions proposés en 2022 dans le cadre de l'analyse des dépenses liées aux livrables résultants de marchés publics de services menés par le Service École visait à répondre aux recommandations identifiées pour l'exercice, à savoir:

- 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 consti-

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 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 deliverables op een neutrale of inclusieve manier worden gepubliceerd.

Deze ambities werden vertaald in uit te voeren acties, die niet allemaal uitsluitend door de Dienst Scholen moesten worden uitgevoerd, maar ook door de instelling:

- Aanmaken en bijhouden van een statistische databank over de representativiteit van de door de Perspective 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);
- 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).

tution 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 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.

Ces ambitions ont été traduites dans des actions à mettre en œuvre, lesquelles n'étaient toutes à porter par le seul Service École mais aussi par l'institution:

- Créer et entretenir une base de données statistiques sur la représentativité des marchés pilotés par Perspective 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 par 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: chargés de projet et conjointement avec 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 chargés 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 chargés de projet (pilote: RH)
- Fournir les outils stratégiques permettant aux chargés 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).

Analyse en globale strategie

In het licht van de vastgestelde aanbevelingen is de Dienst Scholen bij haar opdrachten rekening blijven houden met gendervraagstukken. De dienst lanceerde en gunde een opdracht voor diensten voor een onderzoek naar de toegankelijkheid van voorzieningen voor kinderopvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De vraag hoe toegankelijk deze voorzieningen zijn voor eenoudergezinnen, die meestal uit alleenstaande moeders bestaan, is een belangrijk onderwerp in het onderzoek. De opdracht loopt in 2023 en de resultaten worden verwacht in het eerste trimester van 2024.

Bovendien komt de aandacht voor inclusief schrijven in de deliverables die in het kader van de opdracht van de dienst worden geproduceerd, vooral tot uiting in de diagnoses die worden geproduceerd voor reeks vier van de Schoolcontracten, die in het vierde kwartaal van 2023 via de website van Perspective zullen worden verspreid.

Ten slotte hebben drie personeelsleden van de Dienst Scholen deelgenomen aan verschillende opleidingen over genderkwesties:

- Opleiding: “Gender budgeting”, georganiseerd door equal.brussels, op 24 april 2023;
- “Gender en subsidies”, georganiseerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, op 6 mei 2023.

Aanpassing van de bestekken (juridische dienst)

De wijzigingen van het bestek die momenteel worden overwogen, hebben tot doel de kandidaten voor opdrachten van de dienst bewust te maken van de principes van gelijkheid en genderdiversiteit in opdrachten en projecten, en de bereidheid van Perspective te bevestigen om hieraan aandacht te besteden.

Er worden momenteel drie verschillende, complementaire benaderingen ontwikkeld:

- De toevoeging van een algemene sociale clausule ten gunste van gelijkheid. Een dergelijke clausule werd al opgenomen in sommige bestekken van het departement;
- De beoordeling van de stappen die genomen zijn ten gunste van gemengdheid in de scores voor de samenstelling van de teams (gunningscriterium), zonder dat dit een uitsluitingscriterium is, om op die manier de inschrijvers aan te moedigen om gemengde en diverse teams samen te stellen;
- De vermelding van verwachtingen inzake gender en het doel van de opdracht, die in de visie- en/of methodologie-nota's van de inschrijvers aan bod komen, om op die

Analyse et stratégie globale

Au regard des recommandations identifiées, le Service École a poursuivi la prise en compte d'enjeux liés au genre dans le cadre de ses missions. En effet, il a lancé et attribué un marché de services visant l'étude de l'accessibilité des structures d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale. La question de l'accessibilité de ces structures aux familles monoparentales, majoritairement composées d'un parent solo qui est une femme, est un enjeu majeur de l'étude. La mission se déroule en 2023 et les résultats sont attendus pour le 1^{er} trimestre 2024.

Par ailleurs, l'attention à la rédaction inclusive des livrables produits dans le cadre des missions du service est notamment concrétisée dans les diagnostics produits pour les Contrats École de la série 4, qui seront diffusés au 4^e trimestre 2023 via le site Internet de Perspective.

Enfin, 3 membres du Service École ont participé à différentes formations en lien avec la question du genre:

- Formation: Budgétisation sensible au genre «Gender budgeting» organisée par equal.brussels le 24 avril 2023;
- Formation «Genre et subsides» organisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le 06 mai 2023.

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 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;
- Évaluer 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, afin d'encourager les soumissionnaires à composer des équipes mixtes et diversifiées;
- 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 soumissionnaires, afin d'en-

manier de inschrijvers aan te moedigen om voor de start van de opdracht na te denken over inclusieve processen en ambities.

Algemene uitgaven van de Directie Territoriale Kennis

In de sociale clausules van de bestekken een administratieve vermelding opnemen ten gunste van gelijke behandeling en non-discriminatie, voor iedere opdracht boven een bepaalde som (sturende instantie: juridische dienst)

7 opdrachten gelanceerd in 2022. Het gaat om eerder technische opdrachten, o.a. consolidatie van gegevens, ondersteuning cartografie, onderhoud geodata ... Het gendersaspect komt niet uitdrukkelijk voor in deze onderwerpen of opdrachten. De aanwezigheid van technische kennis is essentieel. Dienstverleners worden in die zin geselecteerd.

De opdracht die in 2022 werd gelanceerd, nl. een passantenenquête en één focusgroep, moest de leemtes opvullen in subjectieve gegevens of percepties, die nodig zijn om het leefkader en de levenskwaliteit in de Brusselse wijken te kunnen meten. Het gendersaspect werd als volgt geïntegreerd:

“De doelgroep van de passantenenquête moet een zo goed mogelijke afspiegeling zijn van de bestaande bevolking in de bestudeerde wijken. Er moet dus rekening gehouden worden met de diversiteit van de bevolking op het vlak van leeftijd, nationaliteit, gender en sociaal-economisch niveau.

Om dat te bereiken, moet de inschrijver een steekproefplan opstellen dat representatief is voor de bevolking in termen van sociaal-economische kenmerken, volgens de volgende statistische indicatoren en op het niveau van de statistische wijk:

- Totale bevolking;
- Aantal vrouwen;
- Aantal mannen of geslachtsverhouding (%);
- Totale bevolking van buitenlandse nationaliteit (%);
- Aandeel 12-17-jarigen in de totale bevolking (%);
- Aandeel 18-64-jarigen in de totale bevolking (%);
- Aandeel 65-plussers in de totale bevolking (%);
- Aandeel werkzoekenden in de leeftijdscategorie 18-64 jaar (%);

Deze gegevens kunnen geraadpleegd worden op: <http://wijkmonitoring.brussels/> of <https://bisa.brussels/>

courager les soumissionnaires à réfléchir en amont du démarrage de la mission à des processus et ambitions inclusives.

Dépenses générales de la Direction Connaissance Territoriale

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: service juridique)

7 marchés ont été lancés en 2022. Il s'agit de marchés plus techniques comme pour la consolidation des données, appui cartographie, maintenance geodata... L'aspect genre n'apparaît pas nécessairement dans ces thématiques ou marchés. La présence technique est primordiale. Les prestataires sont sélectionnés dans ce sens.

Le marché lancé en juin 2022 concernant l'enquête de passants, et 1 focus group, avait comme objectif de combler les lacunes en données subjectives, ou les perceptions, nécessaires pour pouvoir mesurer le cadre de vie et la qualité de vie dans les quartiers bruxellois. L'aspect genre a été intégré de la manière suivante:

«Les publics cibles de l'enquête des passants doivent au mieux refléter la population existante dans les quartiers étudiés. Il faudra donc prendre en compte la diversité des populations en termes d'âge, nationalité, genre, niveau socio-économique.

Pour ce faire, l'adjudicataire doit veiller à créer un plan d'échantillonnage représentatif de la population dans ses caractéristiques socio-économiques, selon les indicateurs statistiques suivants et au niveau quartier statistique:

- Population totale;
- Nombre de femmes;
- Nombre d'hommes ou le taux de masculinité (%);
- Population totale de nationalité étrangère (%);
- Part des 12-17 dans la population totale (%);
- Part des 18-64 ans dans la population totale (%);
- Part des 65 ans et plus dans la population totale (%);
- Part des demandeurs d'emploi dans la population de 18-64 ans (%).

Ces données peuvent être consultées sur: <http://monitoringdesquartiers.brussels/> ou <https://bisa.brussels/>

Opdracht gelanceerd in 2023, maar opstellen gestart in 2022: Raamovereenkomst opdrachtcentrale participatie (bestek gepubliceerd in 2023, antwoord eind augustus 2023). Onder de gunningscriteria die in deze opdracht worden gebruikt:

“Sociale en ecologische verantwoordelijkheid (10%): Sociale criteria. De inschrijvers moeten gedetailleerd aangeven hoe zij de wettelijke criteria inzake respect voor het milieu, gendergelijkheid, inclusie van personen met een handicap en aandacht voor sociale diversiteit binnen hun team toepassen. Indien van toepassing, moeten zij de officiële documenten die dit bewijzen opstellen en ter beschikking houden. Ze moeten ook een korte nota bijvoegen (maximaal een halve bladzijde), met de concrete acties die zij hebben ondernomen om duurzame en menselijke ontwikkeling te bevorderen bij hun aanwervingen, activiteiten en praktijken.”

Onder de scoringscriteria van de methodologische nota: “Collectieve intelligentie en inclusie. Aandacht voor de inclusie van mensen die ver af staan van participatie in mobilisatie en animatie.”

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).

De opvolging van de studie onder leiding van het departement Strategie en onder toezicht van het DTK, met als titel “Ondersteuningsopdracht aan de totstandkoming van een gendermainstreamingaanpak van de territoriale planning”, moet licht werpen op deze kwestie en de productie van kennis op dit gebied. De studie werd opgestart in mei 2023. De resultaten worden verwacht medio 2025.

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).

De opleiding “Gender en overheidsopdrachten” wordt nog steeds aangeboden en de catalogus met opleidingen over gelijke kansen werd onder alle medewerkers gepromoot. De catalogus werd echter niet aangevuld, omdat er geen enkele bijkomende opleiding over dit thema is vastgesteld of aangevraagd. Dit moet dus een aandachtspunt zijn voor de komende jaren.

Marché lancé en 2023 mais rédaction débuté en 2022: Accord-cadre centrale de marchés participation (cahier des charges publié en 2023, réponse fin août 2023). Parmi les critères d’attribution utilisé dans ce marché:

«Responsabilité sociale et écologique (10 %): Critères sociaux. Le soumissionnaire détaille la manière dont il applique les critères légaux en termes de respect de l’environnement, de parité de genre, d’inclusion handicap et d’attention à la diversité sociale au sein de son équipe. Le cas échéant, il liste et tient à disposition les documents officiels en attestant. Il adjoint une courte note (max une demi-page recto) qui présente ses actions concrètes, dans son recrutement, son fonctionnement et sa pratique, en faveur du développement durable et humain.»

Parmi les critères de notation de la note méthodologique: «Intelligence collective et inclusion. Attention à l’inclusion des publics éloignés de la participation dans la mobilisation et l’animation.»

Fournir les outils stratégiques permettant aux chargés et chargées 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).

Le suivi de l’étude pilotée par la direction stratégie, et suivi par le DCT ayant pour objet «mission d’accompagnement à la création d’une démarche de *gender mainstreaming* de la planification territoriale» devra éclaircir cette thématique et la production de connaissance dans ce sens. L’étude a démarrée en mai 2023. Ses résultats sont attendus pour mi-2025.

Former et sensibiliser les chargées et chargés 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 chargés et chargées de projet (pilote: RH).

La formation «Genre et marchés publics a continué à être proposée et le catalogue de formations sur le thème de l’égalité des chances a été promu auprès de l’ensemble du personnel. Toutefois, ce catalogue n’a pas été renforcé car aucune formation supplémentaire sur ce thème n’a été identifiée ou sollicitée. Ceci devra donc être un point d’attention pour les prochaines années.

Algemene werkingskosten van de directie Statistiek en Analyse, betaald binnen de privé-sector

Het actieplan werd opgesteld in 2022 na de analyse van de uitgaven van het BISA door Perspective. Dit plan heeft als doel om bewustzijn rond gendergelijkheid te creëren bij de verschillende partners die betrokken zijn bij alle fasen van het proces voor het uitwerken, gunnen en sturen van de overheidsopdrachten die door het Instituut worden opgestart.

Dit actieplan omvat drie specifieke acties die hier worden geëvalueerd:

- 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: Juridische Dienst).
- Opvolging van de in het actieplan opgenomen maatregel:
- Aantal bestekken waarin geharmoniseerde en systematische wettelijke bepalingen voor gelijke behandeling en non-discriminatie in de administratieve bepalingen zijn opgenomen.

– Resultaten:

Bij het BISA bestaat de intentie om een specifieke vermelding over gendergelijkheid en non-discriminatie in zijn overheidsopdrachten op te nemen. Er zijn momenteel gesprekken aan de gang met de Juridische Dienst om deze clausule in toekomstige overheidsopdrachten op te nemen. Deze gesprekken zijn nog lopende en hebben nog niet tot een resultaat geleid voor de desbetreffende in 2022 gegunde overheidsopdrachten (zie de bijlage hieronder).

– Vervolg van de acties:

De juridische besprekingen met de Juridische Dienst voortzetten en bepalen welk beleid zal worden gevolgd voor de overheidsopdrachten van het BISA (sturende instantie: Juridische Dienst).

- Waar mogelijk een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de communicatie over de resultaten aanmoedigen (projectverantwoordelijke, communicatieafdeling en directiecomité).
- Opvolging van de in het actieplan opgenomen maatregel:
Jaarlijkse opvolging van de statistieken over de gendersamenstelling van de projectteams die interviews hebben afgenomen of hebben deelgenomen aan colloquia/conferenties/rondetafelgesprekken.
- Resultaten:

Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé

Le plan d'action a été élaboré en 2022 suite à l'analyse des dépenses de l'IBSA de Perspective. Ce plan vise à sensibiliser à 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 l'Institut est à l'origine.

Ce plan d'action comprend 3 actions spécifiques qui sont évaluées ici:

- 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: service juridique)
- Suivi de la mesure mentionnée dans le plan d'action:
- Nombre de cahiers spéciaux des charges qui reprennent dans les clauses administratives des dispositions légales harmonisées et systématiques en faveur de l'égalité de traitement et de non-discrimination.

– Résultats:

Au niveau de l'IBSA, il y a une volonté d'introduire une mention spécifique à l'égalité de traitement et de non-discrimination dans ses marchés publics. Des discussions sont en cours avec le service juridique pour intégrer cette clause dans les marchés publics futurs. Cette discussion est encore en cours et n'a pas encore abouti pour les marchés publics concernés attribués 2022 (voir annexe ci-après).

– Suite des actions:

Poursuivre les discussions juridiques avec le service juridique et définir la politique à suivre pour les marchés publics de l'IBSA (Pilote: service juridique).

- 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).
- Suivi de la mesure mentionnée dans le plan d'action:
Suivi annuel de statistiques sur la composition sexuée des équipes projets qui ont réalisé des interviews ou participé à des colloques/conférences/table ronde.
- Résultats:

Het BISA is in 2022 gestart met het aantal personen dat actief heeft deelgenomen als spreker of spreekster aan een evenement op te volgen. Volgens de cijfers die voor het jaar 2022 werden verzameld hebben 12 personen deelgenomen aan een evenement, met een vrij evenwichtige genderverhouding (7 mannen en 5 vrouwen).

Wat de communicatie in de media betreft, bestaat er nog geen register van de interviews (geschreven pers, tv, radio enz.) die door de leden van het BISA werden gegeven, uitgesplitst naar geslacht. Er werd een nieuw opvolgingsbestand aangemaakt om in de toekomst op deze vraag te kunnen antwoorden. Om toch over informatie over de gendersamenstelling van de interviews te kunnen beschikken, werd voorgesteld de publicatie met persberichten te analyseren. Deze fase is vaak de eerste stap vóór een interview in de media waar bij het Instituut om wordt verzocht naar aanleiding van een publicatie met persbericht.

Wat de publicaties met persbericht betreft die door het Instituut werden uitgebracht (tabel 1), werden in 2022 16 publicaties uitgebracht door 15 mannen en 4 vrouwen. Van deze publicaties werden er 9 verspreid via een persbericht, door 9 mannelijke auteurs en 3 vrouwelijke.

Tabel 1
Aantal jaarlijks verschenen publicaties bij het BISA, per geslacht en volgens het al dan niet verschijnen van een persbericht

		Totaal	Mannen	Vrouwen
2022	Publicaties	16	15	4
	Met persbericht	9	9	3

N.v.d.r.: Een publicatie kan meerdere auteurs, om die reden verschilt de som van het aantal mannen en vrouwen van het totaal.

Het aantal publicaties en de verspreiding ervan wijzen op een zeker onevenwicht tussen de geslachten met betrekking tot de samenstelling van het team binnen het Instituut dat als taak heeft de werkzaamheden onder vorm van publicaties te verspreiden. In 2022 bestond het team dat potentieel publicaties kon uitbrengen namelijk uit 19 mannen en 17 vrouwen.

Een verklaring voor de geringere aanwezigheid van vrouwen op het gebied van communicatie kan liggen in een tijdelijk verschil in de projectuitvoering van de medewerkers in 2022. Met andere woorden: het is mogelijk dat bepaalde projecten van mannelijke medewerkers verder gevorderd waren dan die van hun vrouwelijke medewerkers, en dit om verschillende redenen. Dit element moet verder worden uitgediept in een analyse over een langere periode. In de analyse moet ook rekening worden gehouden met moederschapsverlof of andere vormen van afwezigheid.

Om alle personeelsleden aan te moedigen om te publiceren en informatie via de pers te verspreiden,

L'IBSA a commencé un suivi en 2022 du nombre de personnes ayant participé activement en tant qu'orateur ou oratrice à un événement. Selon les chiffres collectés pour l'année 2022, 12 personnes ont participé à un événement, avec un relatif équilibre des sexes (7 hommes et 5 femmes).

En ce qui concerne les communications dans les médias, il n'existe pas encore de répertoire des interviews (presse écrite, tv, radio, etc.) données par les membres de l'IBSA, par sexe. Un nouveau fichier de suivi a été créé pour pouvoir répondre à cette demande dans le futur. Pour tout de même avoir une information concernant la composition sexuée des interviews, il est proposé d'analyser les publications avec communiqué de presse. Cette étape est souvent la première étape avant une interview dans les médias qui, au niveau de l'Institut, est sollicitée à la suite d'une publication avec communiqué de presse.

Concernant les publications réalisées avec communiqué de presse par l'Institut (tableau 1), en 2022, 16 publications ont été réalisées par 15 hommes et 4 femmes. 9 de ces publications ont été diffusées par un communiqué de presse, dont les auteurs sont constitués de 9 hommes et 3 femmes.

Tableau 1
Nombre de publications parues par année à l'IBSA, par genre et selon qu'elles aient fait l'objet d'un communiqué de presse

		Total	Hommes	Femmes
2022	Publications	16	15	4
	Dont communiqué de presse	9	9	3

Ndlr: Une publication peut avoir plusieurs auteurs, c'est pourquoi la somme du nombre d'hommes et de femmes n'équivaut pas au total.

Le nombre de publications et leur diffusion montrent un certain déséquilibre par sexe au regard de la composition de l'équipe de l'Institut dont le métier consiste à diffuser des travaux sous forme de publication. De fait, en 2022, 19 hommes et 17 femmes qui pouvaient potentiellement réaliser des publications faisaient partie de l'équipe.

Un élément explicatif de la moindre présence des femmes dans la communication peut s'expliquer par une temporalité différente dans l'exécution des projets des agents en 2022. Autrement dit, il est possible que certains projets des agents masculins étaient plus avancés que ceux de leurs collaboratrices, et ce pour des raisons diverses. Cet élément devrait être affiné par une analyse sur une plus longue période. Il conviendra également de considérer dans l'analyse les congés pour raison de maternité ou autres types d'absence.

Aussi, pour inciter l'ensemble du personnel à publier et communiquer dans les médias, une formation

wordt er regelmatig een opleiding “Helder schrijven” aangeboden aan het team. In 2023 zal er ook een nieuwe opleiding “Helder presenteren” worden opgestart.

– Vervolg van de acties:

Deze acties blijven monitoren en de resultaten ervan verder analyseren om inzicht te krijgen in de oorzaak van dit verschil (sturende instantie: BISA).

– Opleidingen in mediacommunicatietechnieken aanbieden om het personeel in staat te stellen doeltreffend in de media te communiceren (sturende instantie: personeelsdienst)

– Opvolging van de in het actieplan opgenomen maatregel:

Aantal intern bij Perspective gevolgdde mediacommunicatieopleidingen en uitsplitsing naar geslacht van het personen die deze opleiding hebben gevolgd.

– Resultaten:

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:

Tabel 2

Lijst van opleiding in verband met gender die aan de teams van Perspective werden aangeboden in 2021 et 2022

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

In het jaar 2022 hebben twee personen van het BISA deelgenomen: een vrouw aan de opleiding “Gendergevoelige communicatie” en een man aan de opleiding “Transgender personen op het werk”. Deze opleidingen gericht op diversiteit worden aan het personeel bekendgemaakt door de personeelsdienst, en deelname vindt plaats op vrijwillige basis.

Het geringe aantal deelnemers kan een gevolg zijn van het feit dat deze opleidingen geen betrekking hebben op de kernactiviteiten van het personeel van het Instituut, waardoor de opkomst voor deze opleidingen waarschijnlijk beperkt is. Er werd ook vastgesteld dat de oproep voor deze opleidingen rond diversiteit slechts eenmaal per jaar, in februari, wordt bekendgemaakt, waardoor dit bij sommige personeelsleden mogelijk aan de aandacht ontsnapt.

«Rédaction Claire» est régulièrement proposée à l'équipe. Une nouvelle formation «Présentation Claire» va également être mise en place en 2023.

– Suite des actions:

Continuer de mettre en place un monitoring de ces actions et en analyser les résultats pour comprendre la source de ce différentiel (Pilote: IBSA).

– 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)

– Suivi de la mesure mentionnée dans le plan d'action:

Nombre de formations de type communication dans les médias suivies en interne à Perspective et ventilation par sexe des personnes ayant suivi cette formation.

– Résultats:

La formation «Genre et marchés publics» figure dans catalogue transversal et est dispensée par Talent. Par ailleurs, l'offre sur la thématique du genre est assez variée:

Tableau 2

Liste des formations liées au genre proposées aux équipes de Perspective en 2021 et 2022

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 2022, deux personnes de l'IBSA ont participé: une femme à la formation «communication sensible au genre» et un homme à la formation «personnes transgenres au travail». Ces formations diversité sont communiquées au personnel par les ressources humaines et leur participation se fait sur base volontaire.

Le faible nombre de participants ou participantes peut être compris du fait que ces formations n'adressent pas le cœur de métier du personnel de l'Institut, ce qui a probablement contribué à freiner l'adhésion aux formations. Il a aussi été observé que l'appel à ces formations diversité n'est publié qu'une fois par an en février, ce qui pourrait échapper aux membres du personnel.

Naast deze acties kan een verruiming van het aanbod dat meer is afgestemd op de behoeften met betrekking tot specifieke functies van het BISA de deelname van het personeel aan de opleidingen doen toenemen.

Bovendien wordt er net als voor actie 2 regelmatig een opleiding “Helder schrijven” aangeboden aan het hele team. In 2023 wordt er een nieuwe opleiding “Helder presenteren” opgestart en aangeboden aan het team. Deze opleidingen zouden bepaalde belemmeringen moeten kunnen wegnemen en het personeel beter in staat moeten stellen over hun werkzaamheden te communiceren.

- Vervolg van de acties:
 - Samen met de personeelsdienst opleidingen in kaart brengen die beter zijn afgestemd op de functies van het BISA en op de behoeften/belemmeringen die via de opvolging van actie 2 zijn vastgesteld, onder meer over inclusief schrijven (sturende instantie: personeelsdienst).
 - Ervoor zorgen dat de hiërarchie de medewerkers blijven ondersteunen in wat zij rechtstreeks over hun werkzaamheden communiceren (sturende instantie: BISA).
 - De oproepen voor de “diversiteitsopleidingen” meerdere keren per jaar bekendmaken (sturende instantie: personeelsdienst).

Bijlage 1
Lijst van de overheidsopdrachten die door het BISA zijn gegund en in aanmerking zijn genomen in de genderbudgetinganalyse

Begrotingsjaar (gegund)	Jaar van betaling	Titel van de overheidsopdracht
2021	2022	Statistisch meerjarenprogramma
2022	2022	Indicatoren DESI
2022	2022	KPI

Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse, betaald binnen de overheidsinstellingen

Het actieplan werd opgesteld in 2022 na de analyse van de uitgaven van het BISA door Perspective. Dit plan heeft als doel om bewustzijn rond gendergelijkheid te creëren bij de verschillende partners die betrokken zijn bij alle fasen van het proces voor het uitwerken, gunnen en sturen van de overheidsopdrachten die door het Instituut worden opgestart.

Dit actieplan omvat drie specifieke acties die hier worden geëvalueerd:

- In de sociale clausules van de bestekken een administratieve vermelding opnemen ten gunste van een

À côté de ces actions, un élargissement de l’offre qui touche davantage les besoins liés aux métiers spécifiques de l’IBSA pourrait contribuer à améliorer la participation du personnel aux formations.

Par ailleurs, comme pour l’action 2, pour inciter le personnel à publier, une formation «Rédaction Claire» est régulièrement proposée à l’ensemble de l’équipe. Une nouvelle formation «Présentation Claire» va être mise en place en 2023 et sera proposée à l’équipe. Ces formations devraient permettre de lever certains freins et d’outiller davantage le personnel à communiquer sur leurs travaux.

- Suite des actions:
 - Identifier, avec les ressources humaines, des formations davantage liées aux métiers de l’IBSA et aux besoins/freins identifiés via le suivi de l’action 2, en ce compris sur l’écriture inclusive (Pilote: RH).
 - Continuer le soutien de la hiérarchie à ce que les collaborateurs et collaboratrices communiquent directement sur leurs travaux (Pilote: IBSA).
 - Relancer les appels aux «formations diversité» plusieurs fois par an (Pilote: RH).

Annexe 1
liste des marchés publics attribués par l’IBSA considérés dans l’analyse gender budgeting

Année budgétaire (attribué)	Année de paiement	Intitulé du Marché public
	2022	Programme statistique pluriannuel
2022	2022	Indicateurs DESI
2022	2022	KPI

Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l’intérieur des administrations publiques

Le plan d’action a été élaboré en 2022 suite à l’analyse des dépenses de l’IBSA de Perspective. Ce plan vise à sensibiliser à 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 l’Institut est à l’origine.

Ce plan d’action comprend 3 actions spécifiques qui sont évaluées ici:

- Inclure dans les clauses sociales des CSC une mention administrative en faveur de l’égalité de traitement et

gelijke behandeling en non-discriminatie, voor elke opdracht boven een bepaald bedrag (sturende instantie: Juridische Dienst).

- Opvolging van de in het actieplan opgenomen maatregel:

Aantal bestekken waarin geharmoniseerde en systematische wettelijke bepalingen voor gelijke behandeling en non-discriminatie in de administratieve bepalingen zijn opgenomen.

- Resultaten:

Bij het BISA bestaat de intentie om een specifieke vermelding over gendergelijkheid en non-discriminatie in zijn overheidsopdrachten op te nemen. Er zijn momenteel gesprekken aan de gang met de Juridische Dienst om deze clausule in toekomstige overheidsopdrachten op te nemen. Deze gesprekken zijn nog lopende en hebben nog niet tot een resultaat geleid voor de desbetreffende in 2022 gegunde overheidsopdrachten (zie de bijlage hieronder).

Een eerste resultaat is de invoering van een algemene non-discriminatieclausule in de nieuwe raamovereenkomst voor wetenschappelijke en methodologische ondersteuning die in juni 2023 door het BISA werd bekendgemaakt, en die vanaf 2022 samen met de Juridische Dienst werd uitgewerkt.

Deze opdracht betreft de belangrijkste opdracht van het Instituut, zowel wat het aantal dienstverleners als de begrotingsallocatie betreft, bevat de volgende vermelding:

“De inschrijver verklaart op erewoord dat de voorgestelde diensten worden geleverd door ondernemingen die de volgende overeenkomsten respecteren en ervoor zorgen dat hun dochterondernemingen, aannemers en onderaannemers deze respecteren:

- [...]
 - het recht op gelijke beloning en niet-discriminatie, conventies nr. 100 en 111 van de IAO;
- [...]”

- Vervolg van de acties:

De juridische besprekingen met de Juridische Dienst voortzetten en bepalen welk beleid zal worden gevolgd voor de overheidsopdrachten van het BISA (sturende instantie: Juridische Dienst).

- Waar mogelijk een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de communicatie over de resultaten aanmoedigen (projectverantwoordelijke, communicatieafdeling en directiecomité)
- Opvolging van de in het actieplan opgenomen maatregel:

de non-discriminatie, pour tout marché au-delà d'un certain montant (pilote: service juridique)

- Suivi de la mesure mentionnée dans le plan d'action:

Nombre de cahiers spéciaux des charges qui reprennent dans les clauses administratives des dispositions légales harmonisées et systématiques en faveur de l'égalité de traitement et de non-discrimination.

- Résultats:

Au niveau de l'IBSA, il y a une volonté d'introduire une mention spécifique à l'égalité de traitement et de non-discrimination dans ses marchés publics. Des discussions sont en cours avec le service juridique pour intégrer cette clause dans les marchés publics futurs. Cette discussion est encore en cours et n'a pas encore abouti pour les marchés publics concernés attribués 2022 (voir annexe ci-après).

Un premier résultat est l'introduction d'une clause générique de non-discrimination dans le nouvel accord-cadre de soutien scientifique et méthodologique publié en juin 2023 par l'IBSA, dont la rédaction a démarré en 2022 avec le service juridique legal.

Ce marché, qui représente le principal marché public de l'Institut tant en termes de prestataires que d'allocation budgétaire, comprend la mention suivante:

«Le soumissionnaire déclare sur l'honneur que les prestations proposées proviennent de sociétés qui respectent, et qui font respecter par leurs filiales, contractants et sous-traitants, les conventions suivantes:

- [...]
 - l'égalité de traitement et la non-discrimination, Conventions de l'OIT n° 100 et 111;
- [...]»

- Suite des actions:

Poursuivre les discussions juridiques avec le service juridique et définir la politique à suivre pour les marchés publics de l'IBSA (Pilote: service juridique).

- 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).
- Suivi de la mesure mentionnée dans le plan d'action:

Jaarlijkse opvolging van de statistieken over de gendersamenstelling van de projectteams die interviews hebben afgenomen of hebben deelgenomen aan colloquia/conferenties/rondetafelgesprekken.

– Resultaten:

Het BISA is in 2022 gestart met het aantal personen dat actief heeft deelgenomen als spreker of spreekster aan een evenement op te volgen. Volgens de cijfers die voor het jaar 2022 werden verzameld hebben 12 personen deelgenomen aan een evenement, met een vrij evenwichtige genderverhouding (7 mannen en 5 vrouwen).

Wat de communicatie in de media betreft, bestaat er nog geen register van de interviews (geschreven pers, tv, radio enz.) die door de leden van het BISA werden gegeven, uitgesplitst naar geslacht. Er werd een nieuw opvolgingsbestand aangemaakt om in de toekomst op deze vraag te kunnen antwoorden. Om toch over informatie over de gendersamenstelling van de interviews te kunnen beschikken, werd voorgesteld de publicatie met persberichten te analyseren. Deze fase is vaak de eerste stap vóór een interview in de media waar bij het Instituut om wordt verzocht naar aanleiding van een publicatie met persbericht.

Wat de publicaties met persbericht betreft die door het Instituut werden uitgebracht (tabel 1), werden in 2022 16 publicaties uitgebracht door 15 mannen en 4 vrouwen. Van deze publicaties werden er 9 verspreid via een persbericht, door 9 mannelijke auteurs en 3 vrouwelijke.

Tabel 3
Aantal jaarlijks verschenen publicaties bij het BISA, per geslacht en volgens het al dan niet verschijnen van een persbericht

		Totaal	Mannen	Vrouwen
2022	Publicaties	16	15	4
	Met persbericht	9	9	3

N.v.d.r.: Een publicatie kan meerdere auteurs, om die reden verschilt de som van het aantal mannen en vrouwen van het totaal.

Het aantal publicaties en de verspreiding ervan wijzen op een zeker onevenwicht tussen de geslachten met betrekking tot de samenstelling van het team binnen het Instituut dat als taak heeft de werkzaamheden onder vorm van publicaties te verspreiden. In 2022 bestond het team dat potentieel publicaties kon uitbrengen namelijk uit 19 mannen en 17 vrouwen.

Een verklaring voor de geringere aanwezigheid van vrouwen op het gebied van communicatie kan liggen in een tijdelijk verschil in de projectuitvoering van de medewerkers in 2022. Met andere woorden: het is mogelijk dat bepaalde projecten van mannelijke medewerkers verder gevorderd waren dan die van hun vrouwelijke medewerkers, en dit om verschillende redenen. Dit element moet verder worden uitgediept

Suivi annuel de statistiques sur la composition sexuée des équipes projets qui ont réalisé des interviews ou participé à des colloques/conférences/table ronde.

– Résultats:

L'IBSA a commencé un suivi en 2022 du nombre de personnes ayant participé activement en tant qu'orateur ou oratrice à un événement. Selon les chiffres collectés pour l'année 2022, 12 personnes ont participé à un événement, avec un relatif équilibre des sexes (7 hommes et 5 femmes).

En ce qui concerne les communications dans les médias, il n'existe pas encore de répertoire des interviews (presse écrite, tv, radio, etc.) données par les membres de l'IBSA, par sexe. Un nouveau fichier de suivi a été créé pour pouvoir répondre à cette demande dans le futur. Pour tout de même avoir une information concernant la composition sexuée des interviews, il est proposé d'analyser les publications avec communiqué de presse. Cette étape est souvent la première étape avant une interview dans les médias qui, au niveau de l'Institut, est sollicitée à la suite d'une publication avec communiqué de presse.

Concernant les publications réalisées avec communiqué de presse par l'Institut (tableau 1), en 2022, 16 publications ont été réalisées par 15 hommes et 4 femmes. 9 de ces publications ont été diffusées par un communiqué de presse, dont les auteurs sont constitués de 9 hommes et 3 femmes.

Tableau 3
Nombre de publications parues par année à l'IBSA, par genre et selon qu'elles aient fait l'objet d'un communiqué de presse

		Total	Hommes	Femmes
2022	Publications	16	15	4
	Dont communiqué de presse	9	9	3

Ndlr: Une publication peut avoir plusieurs auteurs, c'est pourquoi la somme du nombre d'hommes et de femmes n'équivaut pas au total.

Le nombre de publications et leur diffusion montrent un certain déséquilibre par sexe au regard de la composition de l'équipe de l'Institut dont le métier consiste à diffuser des travaux sous forme de publication. De fait, en 2022, 19 hommes et 17 femmes qui pouvaient potentiellement réaliser des publications faisaient partie de l'équipe.

Un élément explicatif de la moindre présence des femmes dans la communication peut s'expliquer par une temporalité différente dans l'exécution des projets des agents en 2022. Autrement dit, il est possible que certains projets des agents masculins étaient plus avancés que ceux de leurs collaboratrices, et ce pour des raisons diverses. Cet élément devrait être affiné par une analyse sur une plus longue période. Il conviendra

in een analyse over een langere periode. In de analyse moet ook rekening worden gehouden met moederschapsverlof of andere vormen van afwezigheid.

Om alle personeelsleden aan te moedigen om te publiceren en informatie via de pers te verspreiden, wordt er regelmatig een opleiding “Helder schrijven” aangeboden aan het team. In 2023 zal er ook een nieuwe opleiding “Helder presenteren” worden opgestart.

– Vervolg van de acties:

Deze acties blijven monitoren en de resultaten ervan verder analyseren om inzicht te krijgen in de oorzaak van dit verschil (sturende instantie: BISA).

– Opleidingen in mediacommunicatietechnieken aanbieden om het personeel in staat te stellen doeltreffend in de media te communiceren (sturende instantie: personeelsdienst)

– Opvolging van de in het actieplan opgenomen maatregel:

Aantal intern bij Perspective gevolgde mediacommunicatieopleidingen en uitsplitsing naar geslacht van het personen die deze opleiding hebben gevolgd.

– Resultaten:

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:

Tabel 4
Lijst van opleiding in verband met gender die aan de teams van Perspective werden aangeboden in 2021 et 2022

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

In het jaar 2022 hebben twee personen van het BISA deelgenomen: een vrouw aan de opleiding “Gendergevoelige communicatie” en een man aan de opleiding “Transgender personen op het werk”. Deze opleidingen gericht op diversiteit worden aan het personeel bekendgemaakt door de personeelsdienst, en deelname vindt plaats op vrijwillige basis.

Het geringe aantal deelnemers kan een gevolg zijn van het feit dat deze opleidingen geen betrekking hebben op de kernactiviteiten van het personeel van het Instituut, waardoor de opkomst voor deze opleidingen waarschijnlijk beperkt is. Er werd ook vastgesteld dat de oproep voor deze opleidingen rond diversiteit slechts

également de considérer dans l’analyse les congés pour raison de maternité ou autres types d’absence.

Aussi, pour inciter l’ensemble du personnel à publier et communiquer dans les médias, une formation «Rédaction Claire» est régulièrement proposée à l’équipe. Une nouvelle formation «Présentation Claire» va également être mise en place en 2023.

– Suite des actions:

Continuer de mettre en place un monitoring de ces actions et en analyser les résultats pour comprendre la source de ce différentiel (Pilote: IBSA).

– 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)

– Suivi de la mesure mentionnée dans le plan d’action

Nombre de formations de type communication dans les médias suivie en interne à Perspective et ventilation par sexe des personnes ayant suivi cette formation.

– Résultats:

La formation «Genre et marchés publics» figure dans catalogue transversal et est dispensée par Talent. Par ailleurs, l’offre sur la thématique du genre est assez variée:

Tableau 4
Liste des formations liées au genre proposées aux équipes de Perspective en 2021 et 2022

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 2022, deux personnes de l’IBSA ont participé: une femme à la formation «communication sensible au genre» et un homme à la formation «personnes transgenres au travail». Ces formations diversité sont communiquées au personnel par les ressources humaines et leur participation se fait sur base volontaire.

Le faible nombre de participants ou participantes peut être compris du fait que ces formations n’adressent pas le cœur de métier du personnel de l’Institut, ce qui a probablement contribué à freiner l’adhésion aux formations. Il a aussi été observé que l’appel à ces formations diversité n’est publié qu’une fois par an

eenmaal per jaar, in februari, wordt bekendgemaakt, waardoor dit bij sommige personeelsleden mogelijk aan de aandacht ontsnapt.

Naast deze acties kan een verruiming van het aanbod dat meer is afgestemd op de behoeften met betrekking tot specifieke functies van het BISA de deelname van het personeel aan de opleidingen doen toenemen.

Bovendien wordt er net als voor actie 2 regelmatig een opleiding “Helder schrijven” aangeboden aan het hele team. In 2023 wordt er een nieuwe opleiding “Helder presenteren” opgestart en aangeboden aan het team. Deze opleidingen zouden bepaalde belemmeringen moeten kunnen wegnemen en het personeel beter in staat moeten stellen over hun werkzaamheden te communiceren.

- Vervolg van de acties:
 - Samen met de personeelsdienst opleidingen in kaart brengen die beter zijn afgestemd op de functies van het BISA en op de behoeften/belemmeringen die via de opvolging van actie 2 zijn vastgesteld, onder meer over inclusief schrijven (sturende instantie: personeelsdienst).
 - Ervoor zorgen dat de hiërarchie de medewerkers blijven ondersteunen in wat zij rechtstreeks over hun werkzaamheden communiceren (sturende instantie: BISA).
 - De oproepen voor de “diversiteitsopleidingen” meerdere keren per jaar bekendmaken (sturende instantie: personeelsdienst).

Bijlage 1 **Lijst van de overheidsopdrachten die door het BISA zijn gegund en in aanmerking zijn genomen in de genderbudgetinganalyse**

Begrotingsjaar (gegund)	Jaar van betaling	Titel van de overheidsopdracht
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
2023	2023	Nieuwe raamovereenkomst
2022	2023	Zoom op de gemeenten

en février, ce qui pourrait échapper aux membres du personnel.

À côté de ces actions, un élargissement de l’offre qui touche davantage les besoins liés aux métiers spécifiques de l’IBSA pourrait contribuer à améliorer la participation du personnel aux formations.

Par ailleurs, comme pour l’action 2, pour inciter le personnel à publier, une formation «Rédaction Claire» est régulièrement proposée à l’ensemble de l’équipe. Une nouvelle formation «Présentation Claire» va être mise en place en 2023 et sera proposée à l’équipe. Ces formations devraient permettre de lever certains freins et d’outiller davantage le personnel à communiquer sur leurs travaux

- Suite des actions:
 - Identifier, avec les ressources humaines, des formations davantage liées aux métiers de l’IBSA et aux besoins/freins identifiés via le suivi de l’action 2, en ce compris sur l’écriture inclusive (Pilote: RH).
 - Continuer le soutien de la hiérarchie à ce que les collaborateurs et collaboratrices communiquent directement sur leurs travaux (Pilote: IBSA).
 - Relancer les appels aux «formations diversité» plusieurs fois par an (Pilote: RH).

Annexe 1 **liste des marchés publics attribués par l’IBSA considéré dans l’analyse gender budgeting**

Année budgétaire (attribué)	Année de paiement	Intitulé du Marché Public
2019	2022	Accord cadre études IBSA - 10 Marchés subséquents: Eval propreté publique (UCL) - lot3 Eval Droits enregistrements (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	Dynam-overeenkomst 2020-2022
2023	2023	Nieuwe raamovereenkomst
2022	2023	Zoom op de gemeenten

III. 17. NV Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel

Algemene info

Budgetaire allocatie (nummer): BA 01.006.11.03.7310

Naam/titel van de allocatie: Wegwerkzaamheden

Deze analyse is de laatste in een reeks van 4 (aankoop van voertuigen, investeringen in gebouwen, loonkosten en IT-investeringen). Er werd voor deze AB gekozen omdat deze een aanzienlijk deel van het budget vertegenwoordigt: $\pm 15\%$ van het totale commitment budget en $\pm 40\%$ van het investerings commitment budget.

Deze BA omvat alle investeringen die worden gedaan voor bovengrondse inrichtingen of verbeteringen: inrichten van haltes onder de verantwoordelijkheid van de MIVB en aangrenzende openbare ruimten, aanleggen van tramsporen, tijdelijke inrichtingen rond een bouwplaats, enz ... Deze projecten hebben potentieel een gender gerelateerde impact, vooral als het gaat om de toegankelijkheid en het gevoel van veiligheid. Bovendien resulteren sommige van deze projecten in langdurige aanpassingen, waardoor de impact ervan nog groter wordt.

De twee grote projecten die ons interesseerden voor deze analyse waren tram 10 (NOH) en de bovengrondse werken voor metro 3. We keken echter ook naar meer algemene initiatieven met een aantal kleinere projecten in termen van budget.

Betrokken bestuur: MIVB-STIB

Betrokken directie: ALL

Proces of beleid:

Verantwoordelijke persoon: naam, functie, e-mail

- Tamara Eelsing, Gendercoördinatrice STIB-MIVB, tamara.eelsing@MIVB.brussels,
- Robert Fontaine, CSR oördinator STIB-MIVB, robert.fontaine@STIB.brussels,
- Laetitia Lobréau, Gendercoördinatrice STIB-MIVB, laetitia.lobreau@STIB.brussels,
- Christine Struys, gender budgeting coördinatrice, STIB-MIVB, christine.struys@STIB.brussels

Gender analyse

Stap 1: Verzamelen van gegevens (kwalitatief en kwantitatief) / stappen uit de procedure

Dankzij onze marketingstudies en feitelijke metingen hebben we verschillende gegevens over het aantal gebruikers van ons netwerk, gesegmenteerd naar gender.

III. 17. SA Société des transports intercommunaux de Bruxelles

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 01.006.11.03.7310

Intitulé: Travaux routiers.

Cette analyse est la dernière d'une série de 4 (Achats véhicules, investissements bâtiments, masse salariale et investissements IT). Cet AB a été choisi car il représente une importante partie du budget: $\pm 15\%$ du budget total d'engagement et $\pm 40\%$ du budget d'engagement d'investissements.

Cet AB couvre l'ensemble des investissements réalisés pour des créations ou améliorations en surface: aménagements d'arrêts sous responsabilité STIB et des espaces publics attenants, pose de voies de tram, aménagements temporaires autour d'un chantier... Ces chantiers ont potentiellement un impact généré, notamment en lien avec l'accessibilité et le sentiment de sécurité. De plus, certains de ces chantiers entraînent des modifications à long terme ce qui rend leur impact encore plus important.

Les deux gros chantiers qui nous ont intéressés pour cette analyse sont celui du tram 10 (NOH) et des travaux en surface pour le métro 3. Mais nous avons aussi regardés des initiatives plus globales qui concernent plusieurs chantiers de moindre importance en termes de budget.

Administration concernée: STIB-MIVB

Direction concernée: ALL

Processus ou politique: NA

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Laetitia Lobréau, Coordinatrice genre STIB-MIVB, laetitia.lobreau@STIB.brussels
- Robert Fontaine, Coordinateur CSR STIB-MIVB, robert.fontaine@STIB.brussels
- Christine Struys, Coordinatrice gender budgeting, STIB-MIVB, christine.struys@STIB.brussels
- Tamara Eelsing, Diversity Manager STIB-MIVB, tamara.eelsing@MIVB.brussels

Commentaire de genre

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

Nous disposons grâce à nos études marketing et aux mesures effectives de différentes données sur la fréquentation de notre réseau, segmenté par genre.

Gegeven	Man	Vrouw
Gebruik		
Overdag (8.00-19.00 uur) (% reizigers met abonnement, 2021)	45%	55%
Aan het begin van de dienst (4.00-7.00 uur) (% reizigers met abonnement, 2021)	60%	40%
's Avonds (20:00 - 01:00 uur) (% reizigers met abonnement, 2021)	65%	35%
De barometer 2022 toont ook een meerderheid van mannelijke gebruikers voor 9 uur 's ochtends en na 20 uur's avonds. Tussen deze uren is de trend omgekeerd		
Noodgedwongen reizigers (% van de respondenten in de barometer 2022)	53%	63%
Veiligheid		
Veiligheidsgevoel overdag (Tevredenheidsscore barometer 2022)	7,7	7,5
Veiligheidsgevoel 's avonds (Tevredenheidsscore barometer 2022)	6,4	5,8
Toegankelijkheid		
Geen problemen met de toegankelijkheid van het openbaar vervoer (% van de respondenten, barometer 2022)	84	78
Problemen met de toegankelijkheid van het openbaar vervoer - jonge kinderen (% van de respondenten, barometer 2022)	4	7
Problemen met de toegankelijkheid van het openbaar vervoer - leeftijd van de reiziger (% van de respondenten, barometer 2022)	4	5

Volgens de klantenbarometer van 2022 hebben meer vrouwen (63%) dan mannen (53%) geen alternatief voor het openbaar vervoer. Er is echter geen significant verschil in de gebruikte modi. Er is minder dan één procentpunt verschil tussen het percentage mannen en vrouwen dat gebruik maakt van bovengrondse of ondergrondse vervoersmodi. Tot slot geven beide genders de voorkeur aan een combinatie van de drie modi.

De feitelijke metingen en de resultaten van de barometer tonen een sterke tendens naar genderspecifieke aanwezigheid afhankelijk van het uur van de dag, met een kleinere aanwezigheid van vrouwen buiten de daghuren.

Het gevoel van veiligheid 's avonds kent een grotere kloof tussen mannen en vrouwen dan overdag (0,6/0,2%-punt. Deze lage score is vooral te danken aan de resultaten in stations en metro's (buiten de scope), maar de derde factor is het gevoel van onveiligheid bij bovengrondse haltes, met 54% van de respondenten die een score <7 geven, alle genders bij elkaar. Dit is een belangrijk punt om te analyseren.

We ontvangen relatief weinig officiële klachten en getuigenissen van klanten die seksisme en seksuele intimidatie op het net melden. Nog minder wanneer ze niet plaatsvinden in een voertuig of metrostation (dat gemakkelijk al MIVB te herkennen is).

Donnée	Homme	Femme
Fréquentation		
En journée (8 h-19 h) (%des voyageur·euse·s abonné·e·s, 2021)	45 %	55 %
En début de service (4 h-7 h) (%des voyageur·euse·s abonné·e·s, 2021)	60 %	40 %
En soirée (20 h-01 h) (%des voyageur·euse·s abonné·e·s, 2021)	65 %	35 %
Le baromètre 2022 montre également une majorité d'utilisateurs masculins avant 9 h et après 20 h. Entre ces heures, la tendance est inverse		
Noodgedwongen reizigers (% van de respondenten in de barometer 2022)	53 %	63 %
Sécurité		
Sentiment de sécurité en journée (Note de satisfaction au baromètre 2022)	7,7	7,5
Sentiment de sécurité en soirée (Note de satisfaction au baromètre 2022)	6,4	5,8
Toegankelijkheid		
Pas de problèmes d'accessibilité dans les transports en commun (% des répondants, baromètre 2022)	84	78
Problèmes d'accessibilité dans les transports en commun – jeunes enfants (% des répondants, baromètre 2022)	4	7
Problèmes d'accessibilité dans les transports en commun – âge du voyageur (% des répondants, baromètre 2022)	4	5

Selon le baromètre client 2022, il y a plus de femmes (63 % d'entre elles) qui n'ont pas d'alternative aux transports publics, que d'hommes (53 %). Cependant, on n'observe pas de différence significative dans les types de modes utilisés. Il y a moins d'un point de différence entre les proportions d'hommes et de femmes utilisant les modes de surface ou sous-terrain. Finalement, les deux genres utilisent préférentiellement une combinaison des trois modes.

Les mesures effectives et les résultats du baromètre montrent une tendance forte de fréquentation genrée en fonction de l'heure, avec une plus faible présence des femmes en dehors des heures de journée.

Le sentiment de sécurité en soirée comporte un plus fort écart entre homme et femmes par rapport à celui en journée (0,6pt/0,2pt). Cette faible note est surtout causée par le résultat dans les stations et les métros (hors scope), mais le troisième contributeur est le sentiment d'insécurité aux arrêts de surface avec 54 % des répondant qui donnent une note <7, tous genres confondus. C'est donc un point qu'il est important d'analyser.

Nous recevons assez peu de plaintes officielles et de témoignages de client·e·s remontant les agressions sexistes et sexuelles sur le réseau. Encore moins lorsqu'ils ne se produisent pas dans un véhicule ou une station de métro (facilement identifiable comme relevant de la STIB). Une des explications possibles est que ces plaintes se fassent plutôt auprès de la police.

We hebben echter feedback ontvangen van medewerkers die aangeven dat het gevoel van onveiligheid ‘s ochtends vroeg en ‘s avonds (na 21.00 uur) groter is. Deze heeft meestal betrekking op haltes aan het einde van een lijn, op plaatsen die niet erg verstedelijkt, slecht verlicht en dunbevolkt zijn op deze tijdstippen van de dag. Deze omstandigheden kunnen ertoe leiden dat vrouwen die vroeg naar hun werk vertrekken de auto verkiezen boven het openbaar vervoer.

Vrouwen ervaren over het algemeen meer toegankelijkheidsproblemen dan mannen (verschil van 6%-punt). De eerste oorzaak ligt in het reizen met jonge kinderen, wat vooral vrouwen treft. De tweede heeft te maken met leeftijd, waardoor vrouwen iets meer getroffen worden dan mannen.

Voor de metro hebben de MIVB en Brussel Mobiliteit samen met verenigingen voor universele toegankelijkheid een ontwerpplan ontwikkeld met de naam “Richtlijnen voor het ontwerpen van (pre-)metrostations in Brussel”. Er werden verschillende verenigingen geraadpleegd die gespecialiseerd zijn in het genre (Garances, Amazone). Het doel is om “te zorgen voor een gelijk en flexibel gebruik, eenvoudig en intuïtief evenals comfort, welzijn en veiligheid voor iedereen, ongeacht geslacht, leeftijd of handicap ... en daarmee mensen in staat te stellen zich zo zelfstandig mogelijk te verplaatsen in de openbare ruimten van metrostations”. Een dergelijke gids, extern gevalideerd door deskundigen, bestaat nog niet voor bovengrondse haltes. Het Voetgangersvademeccum, gepubliceerd door het Gewest, is de huidige technische referentie voor openbare ruimtes die toegankelijk zijn voor iedereen (deze wordt momenteel herzien).

Bij het ontwerpen van de openbare ruimtes wordt totale inclusie nagestreefd. Daarom organiseert de dienst stedenbouw burgerraadplegingen om feedback te krijgen over de behoeften van de bevolking. De ontwikkeling rond de Zavelput werd bijvoorbeeld gebouwd door lokale bewoners, met een maatschappelijke en inclusieve bestemming.

Ten slotte is de ontwikkeling van “tijdelijke haltes” een initiatief dat zal worden toegepast op bushaltes (of T-Bus = bus die een tram gericht vervangt tijdens de onderbreking van de tramexploitatie) tijdens omleidingen en de veiligheid en toegankelijkheid zal verbeteren. Dit zijn lichtgewicht blokken die als LEGO's in elkaar kunnen worden gezet op parkeerplaatsen die tijdens de bouwwerkzaamheden worden omgebouwd tot tijdelijke stopplaatsen. Deze blokken werden getest met een reeks materialen om aan een aantal eisen te voldoen, waaronder de mogelijkheid om er met hakken op te lopen.

En revanche, nous disposons de remontées d'employé·e·s indiquant que le sentiment d'insécurité est plus fort tôt le matin et le soir (après 21 h). Elles concernent plutôt des arrêts en bout de ligne, dans des endroits peu urbanisés, peu éclairés et peu peuplés dans ces horaires. Ces conditions peuvent pousser les femmes partant tôt pour leur travail à privilégier l'usage de la voiture sur celui des transports publics.

Les femmes rencontrent en général plus de problèmes d'accessibilité que les hommes (6pt de différence), et le premier contributeur est le voyage avec des jeunes enfants, qui impacte surtout les femmes. Le deuxième est l'âge, où les femmes sont légèrement plus impactées que les hommes.

Pour le métro, la STIB et Bruxelles Mobilité ont développé avec des associations d'accessibilité universelle un référentiel du design baptisé «Directives relatives à la conception des stations de métro et pré-métro». Différentes associations spécialistes du genre ont été consultées (Garances, Amazone...). Le but est «d'assurer l'utilisation égalitaire et flexible, une pratique simple et intuitive, le confort, le bien-être et la sécurité pour tou·te·s, quel que soit son genre, l'âge ou handicap... et ainsi permettre un déplacement de la façon la plus autonome possible dans les espaces publics des stations de métro.» Un tel guide avec validation externe par des expertes n'existe pas encore pour les arrêts de surface. Le Vade Mecum piétons, édité par la Région est le référentiel technique en vigueur pour l'espace public accessible à tous (et en cours de révision).

Dans la conception de l'espace public, on vise l'inclusivité totale. Pour ce faire, le service d'urbanisme organise des consultations citoyennes afin de faire remonter les besoins de la population. Par exemple, l'aménagement autour du Zavelput qui a été construit par les habitants, avec un but citoyen et inclusif.

Enfin, le développement «d'arrêts en kit» est une initiative qui va s'appliquer sur les arrêts de bus (ou T-Bus = bus remplaçant un tram ponctuellement durant la coupure d'exploitation du tram) lors de déviations et améliorer la sécurité et l'accessibilité. Il s'agit de blocs en matériaux légers, qui s'assemblent comme des LEGO sur des places de stationnements transformées en arrêts provisoires lors des chantiers. Ces blocs ont été testés avec plusieurs matériaux afin qu'ils répondent à une série d'exigences en termes d'accessibilité.

Stap 2: Gender Analyse

Tijdens burgervergaderingen proberen we een verscheidenheid aan leeftijden, minderheden en genders te bereiken om een zo goed mogelijke vertegenwoordiging te garanderen. Bij de planning van de werkzaamheden voor het NOH-project (tram 10) werd een groot deel van het projectbudget gebruikt om met de lokale bevolking te communiceren en hun meningen te verzamelen. MIVB-teams organiseerden een informatiepunt in een kinderdagverblijf om ouders te bereiken, organiseerden een tekenwedstrijd in scholen ...

Dankzij deze sterke band met de bewoners van de wijken die getroffen worden door de grote werken, kunnen we hun behoeften identificeren en proberen de openbare ruimte zoveel mogelijk aan te passen, vooral op het vlak van veiligheid en toegankelijkheid.

Bijvoorbeeld, bij de inrichting van wegen verhoogt de verbreding van de voetpaden het gevoel van veiligheid, omdat vrouwen die zich kwetsbaar voelen ongepast contact kunnen vermijden en het gezichtsveld duidelijker is. Tegelijkertijd verbetert de verbreding de toegankelijkheid met een kinderwagen of winkelkarretje en omdat vrouwen in de praktijk nog altijd het meest belast zijn met gezinstaken, profiteren zij dus van deze veranderingen.

Op dezelfde manier kunnen we, door veilige fietspaden aan te leggen (gedeeld met busbanen of vrij liggend), de risico's van het fietsen beperken en mensen in staat stellen om zich rustiger te verplaatsen/ Ook nieuwe fietsers, wel of geen kinderen, worden zo in staat gesteld om hun plaats in de openbare ruimte in te nemen.

Tot slot concurreren deze inrichtingen natuurlijk met de parkeerplaatsen die moeten worden geschrapt. Autogebruikers zijn meestal mannen. De som van deze ontwikkelingen zal dus het genderevenwicht in het gebruik van de openbare ruimte herstellen.

De tijdelijke haltes creëren een voetpaduitstulping naar de rijbaan, wat het gevoel van veiligheid verbetert doordat de halte niet in een inkeping ligt waardoor er minder wederzijds zicht is, en zorgen voor fysieke veiligheid door te voorkomen dat men de weg op moet stappen om naar de chauffeur te zwaaien of in de bus te stappen. Dit laatste geldt vooral voor vrouwen die een kinderwagen moeten hanteren of vergezeld zijn van kleine kinderen, wanneer de kithalte voorkomt dat de bus de wachtende persoon niet ziet, niet stopt en de persoon langer moet wachten, wat het al aanwezige onveiligheidsgevoel versterkt.

Étape 2: analyse

Lors des réunions citoyennes, on essaie d'aller chercher la diversité d'âge, de minorités et de genre pour avoir la meilleure représentativité possible. Lors de la planification des travaux autour du projet NOH (tram 10), une grosse partie du budget du projet a été utilisé pour communiquer avec les populations et récolter leurs avis. Les équipes de la STIB ont tenu un point information dans une crèche pour toucher les parents, organiser un concours de dessin dans les écoles...

Ce lien fort qui se crée avec les populations des quartiers concernés par les gros chantiers permet d'identifier les besoins et d'essayer d'adapter au maximum l'espace public, notamment en termes de sécurité et d'accessibilité

Par exemple, lors d'aménagement de voiries, l'élargissement des trottoirs augmente le sentiment de sécurité car les femmes qui se sentent vulnérables peuvent éviter les contacts inopportuns et que la vue est plus dégagée. En parallèle, l'élargissement améliore l'accessibilité avec une poussette ou un caddy à provisions, les femmes étant majoritairement en charge des tâches familiales, elles sont donc avantagées par ces changements.

De la même manière, en créant des pistes cyclables sûres (partagées avec les couloirs de bus ou indépendantes) on permet aux femmes qui vont plus lentement et limitent les risques dans leur conduite du vélo de se déplacer plus sereinement, voire, on permet à de nouvelles cyclistes, avec ou sans enfants, d'investir l'espace public.

Enfin, ces aménagements sont bien sûr en concurrence avec les places de stationnement qui doivent être supprimées. Les utilisateurs de voiture sont plutôt des hommes. Donc la somme de ces aménagements va rééquilibrer l'occupation genrée de l'espace public.

Les arrêts en kit créent une avancée de trottoir jusqu'à la chaussée qui améliore le sentiment de sécurité en évitant que l'arrêt ne se trouve dans une encoche qui permet moins de visibilité réciproque, et la sécurité physique en évitant d'avoir à descendre sur la route pour faire signe au chauffeur ou monter dans le bus. Ce dernier point est spécialement vrai pour les femmes qui doivent manier une poussette ou sont accompagnées d'enfants en bas âge, quand le premier évite que le bus ne voie pas la personne qui attend, ne s'arrête pas et que la personne doive attendre plus longtemps, renforçant le sentiment d'insécurité déjà présent.

Vanuit het oogpunt van toegankelijkheid maakt dit instappen en uitstappen op gelijke hoogte mogelijk, wat het leven gemakkelijker maakt voor vrouwen met kinderwagens, kinderen, boodschappen of oudere vrouwen.

In de hierboven geciteerde barometercijfers zien we een correlatie tussen het verschil in veiligheidsgevoel naargelang het uur van de dag en de verdeling van de aanwezigheid over mannen en vrouwen naargelang de periode. Natuurlijk is het niet zeker dat er een relatie is, omdat er andere parameters in het spel kunnen zijn, maar het is nog steeds een observatie die het verdient om geanalyseerd te worden.

Verlichting bij haltes is een belangrijke factor in het verminderen van onveiligheidsgevoelens. Naast het onmiddellijke effect van zien en gezien worden door iedereen, stelt het de bestuurder van een voertuig in kwestie in staat om de persoon te zien en op tijd te stoppen. Wanneer er geen verlichting is, hebben onze chauffeurs ons verteld dat ze reizigers soms niet zien en hun weg vervolgen, waardoor mensen langer moeten wachten of zelfs zonder oplossing komen te zitten als het de laatste dienst is.

Straatverlichting valt onder de verantwoordelijkheid van de wegbeheerder. Er zijn aanbevelingen voor verlichtingsniveaus aan haltes. Ze worden niet noodzakelijk overal toegepast. Bovendien moet bestaande uitrusting worden onderhouden en heeft overwoekerende vegetatie soms een grote invloed op het lichtniveau. Deze kan uit een aangrenzende tuin of uit de openbare ruimte komen en varieert sterk afhankelijk van het seizoen.

De meeste haltes zijn uitgerust met schuilhokjes (ongeveer 70% in totaal voor het Gewest), wat onmiskenbaar wachtcomfort biedt dat nuttig is voor iedereen. Ze zijn echter niet allemaal aangesloten op de elektriciteitsvoorziening, en hebben daarom niet allemaal plafondverlichting om de gebruiksvriendelijkheid te vergroten. In alle gevallen is deze verlichting beperkt tot het bestreken gebied, dat over het algemeen ongeveer 4 tot 5 m lang is, terwijl de haltes tussen de 20 en 45 m lang zijn. Er moet daarom nooit worden uitgegaan dat een schuilhokje een halte zal verlichten. Reclame die in schuilhokjes is geïntegreerd, kan niet worden beschouwd als een lichtbron omdat het verlichtingsniveau fluctueert naargelang het seizoen.

Daarom is het essentieel dat alle projecten rekening houden met de mogelijkheid om de openbare verlichting bij haltes te versterken.

Het Voetgangersvademecum van het Gewest bevat een gedeelte dat volledig gewijd is aan aanbevelingen voor verlichting.

Stap 3: Aanbevelingen (voortvloeiend uit de analyse)

D'un point de vue accessibilité, il permet l'embarquement et le débarquement de plain-pied, ce qui facilite la vie des femmes avec poussette, enfants, courses ou des femmes âgées.

Dans les chiffres du baromètre cités plus haut, on voit une corrélation entre la différence de sentiment de sécurité en fonction des heures, et la répartition genrée dans les fréquentations selon les périodes. On peut en déduire un lien de cause à effet, bien que d'autres paramètres puissent également jouer un rôle.

L'éclairage des arrêts est un gros facteur de réduction du sentiment d'insécurité. Au-delà de l'effet immédiat de voir et d'être vu de tous, il permet au conducteur du véhicule en particulier de voir la personne et de s'arrêter à temps. En l'absence d'éclairage, nos chauffeurs nous ont remonté qu'ils ne la voient parfois pas et continuent leur route, obligeant la personne à attendre plus longtemps, voire à se retrouver sans solution s'il s'agit du dernier service.

L'éclairage public est une charge du gestionnaire de voirie. Des recommandations de niveau d'éclairement des arrêts existent. Elles ne sont pas forcément appliquées partout. De plus, l'entretien des équipements existants doit être assuré et la végétation envahissante impacte parfois grandement la luminosité. Cela peut venir d'un jardin adjacent ou de l'espace public et est très fluctuant en fonction de la saison.

Une majorité d'arrêt est équipée d'abri (environ 70 % au total sur la Région), cela offre un confort d'attente indéniable utile pour tous. Cependant, s'ils ne sont pas systématiquement raccordés à l'électricité et ne disposent donc pas tous d'un éclairage plafonnier qui fournit l'éclairage de convivialité. Cet éclairage est dans tous les cas, limité à la zone couverte qui est généralement de l'ordre de 4 à 5 m de long alors que les arrêts font entre 20 et 45 m de long. Il ne faut donc jamais penser qu'un abri va éclairer un arrêt. La publicité intégrée aux abris ne peut être considérée comme source d'éclairage car suivant la campagne le niveau d'éclairement est fluctuant.

Il est donc essentiel que dans tous les projets le renfort éventuel de l'éclairage public au droit des arrêts soit pris en compte.

Le Vade Mecum piéton de la Région a un cahier entièrement dédié à des recommandations au sujet de l'éclairage.

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

Stap 4: Een strategie opstellen

- Organiseren van verkennende wandelingen en opstellen van een adviesgids > 2024
- Geef feedback over de nieuwste burgerparticipatie om onze praktijken te verbeteren > 2024

Stap 5: Opvolging en monitoring

- Uitvoeren van een of twee verkennende wandelingen
- Aanleveren van een samenvatting van de feedback over burgerparticipatie.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het jaar voordien

IT-uitrusting voor de klant	Evaluatie
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	MaaS wordt gelanceerd (sept. 2023). Het is een hulpmiddel voor complexe, gefragmenteerde en/of multimodale routes. In de huidige versie van MAAS is het niet mogelijk om “veilige routes” te selecteren. De MIVB blijft mogelijkheden onderzoeken om criteria voor “veilige routes” in de MAAS te integreren.
Focusgroepen organiseren met vrouwen, door hen met name “s avonds mee te nemen op het netwerk, om een beter inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan gevoelens van onveiligheid.	De MIVB bestudeert de mogelijkheid om verkennende wandelingen in te voeren vanaf 2024.
Samen met de verschillende belanghebbenden blijven werken aan de mogelijkheid van een alarmknop via smartphone	Het heeft geen zin om met nog een alarmknop te komen zolang het publiek niet weet wat er allemaal bestaat. De politie heeft hiervoor al de app 112, dus het is niet nodig om met nog iets nieuws te komen. We zullen werken aan een informatiebrochure voor reizigers, zodat ze weten hoe ze moeten reageren als ze slachtoffer of getuige zijn, wat de gevolgen van zo’n agressie zijn en welke middelen ze tijdens en na tot hun beschikking hebben. De MIVB is ook van plan haar agenten die in contact staan met het publiek te trainen in de omgang met slachtoffers van intimidatie.

Étape 4: plan d’action

- Organiser des marches exploratoires et en tirer un guide de conseil pour les aménagements de surfaces > 2024
- Effectuer un retour d’expérience sur les dernières participations citoyennes afin d’améliorer nos pratiques, dans l’objectif d’augmenter la représentativité et la participation des femmes lors des réunions de concertation > 2024

Étape 5: suivi et monitoring

- Réalisation d’une voire deux marches exploratoires et lancement de la rédaction d’un guide de conseil pour les aménagements de surface.
- Livraison d’une synthèse de retour d’expérience sur la participation citoyenne.

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

Équipements IT pour le client	Évaluation
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, multimodaux, et morcelés	Le MaaS est lancé (sept. 2023). C’est une aide aux itinéraires complexes, morcelés et/ou multimodaux. La version actuelle du MAAS ne permet pas de sélectionner des «safe routes». La STIB continue d’explorer les options d’intégration de critères de «safe routes» dans le MAAS.
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	La STIB mettra en place des marches exploratoires à partir de 2024.
Continuer à travailler sur la possibilité de bouton d’alerte via smartphone, avec les différentes parties prenantes	La mise en place d’un bouton d’alerte via smartphone nous semble finalement redondante étant donné l’existence de l’app 112 de la police qui joue déjà ce rôle. Nous étudions donc d’autres moyens de prévention et de lutte contre les agressions dans les transports, dont une brochure d’information vers les voyageurs·euse·s pour qu’ils sachent comment réagir s’ils sont victime ou témoin, quelles sont les conséquences d’une telle agression et les ressources à leur disposition pendant et après. La STIB prévoit également de former ses agents en contact avec le public à l’accueil des victimes de harcèlement.

IT-uitrusting voor de klant	Evaluatie
Blijven werken aan de mogelijkheid om zich digitaal te registreren als “gender-neutraal”, niet alleen M/V	Er wordt gewerkt aan een nieuwe site waarin we een ruimere keuze inzake genders proberen te implementeren voor het aanmaken van een account of het kopen van een mobibkaart, maar het back-end systeem blokkeert dit. Er wordt echter niet meer naar het gender gevraagd voor de nieuwsbrief. Over het algemeen zijn we eerder geneigd om het gender te verwijderen dan om er een derde aan toe te voegen. Vandaag wordt het veld automatisch ingevuld met een nulwaarde.
Bij het ontwerp van toekomstige pictogrammen meer aandacht besteden aan het vermijden van genderstereotypes	De halte- en voertuigpictogrammen werden in 2022 herzien. Hun nieuwe versies zijn minder genderspecifiek. Bijvoorbeeld: Het pictogram om plaats te maken toont niet langer een oude man en een vrouw die een baby draagt, maar een oude persoon en een zwangere vrouw (iedereen kan een baby dragen); Het pictogram dat aangeeft dat de deuren niet geblokkeerd mogen worden, toonde dat ze vroeger geblokkeerd werden door een vrouw, maar nu tonen ze twee mensen die aan de kant gaan. Action closed
Doorgaan met het verzamelen van genderspecifieke gegevens over het gebruik van alle IT-systemen van de MIVB en zorgen voor het verzamelen van kwalitatieve gegevens die de gebruikerservaring van zowel mannen als vrouwen weergeven, om de aanpassing van gendergevoelige systemen mogelijk te maken.	Om statistisch betrouwbare gendergegevens te krijgen, zouden mensen een account moeten aanmaken en zich genderspecifiek moeten identificeren om de app te kunnen gebruiken, en dat is niet de richting die we uit willen. Gegevens voor het inzetten van genderspecifieke systemen worden meer <i>ad hoc</i> verzameld na kwalitatieve tests die genderspecifieke trends aan het licht brengen, of proactief, door tests met representatieve panels die genderspecifieke trends aan het licht brengen. Op dit moment is er geen systematische aanpak.

III. 18. Parking.brussels, NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

Algemene informatie

Begrotingsallocatie:

020010802-1211

020010803-1211

020011102-7131

020011104-7200

020011106-7200

Titel: In aanmerking te nemen veiligheidsmaatregelen bij de planning, het ontwerp en de controle van het

Équipements IT pour le client	Évaluation
Continuer à travailler à la possibilité de s’enregistrer digitalement en tant que «neutre», et pas seulement H/F.	Nouveau site en cours de conception pour lequel la STIB essaie d’implémenter un plus grand choix dans les genres pour créer un compte ou acheter une carte mobib, mais cette opération est bloquée par le système back-end. En revanche, on ne demande plus le genre pour la newsletter. On se dirige plutôt vers retirer le genre que d’ajouter un troisième. Aujourd’hui, le champ est complété automatiquement avec une valeur nulle.
Lors du design de prochains pictogrammes, porter une attention plus grande à l’évitement des stéréotypes de genre	Les pictogrammes arrêts et véhicules ont été revus en 2022. Leurs nouvelles versions sont moins genrées. P.ex.: le pictogramme pour laisser la place ne dépeint plus un vieille homme et une femme qui porte un bébé, mais une vieille personne et une femme enceinte (tout le monde peut porter un bébé); le pictogramme indiquant de ne pas bloquer les portes les montrait bloquées par une femme, elles montrent désormais deux personnes qui s’écartent du passage. Action close
Continuer la collecte de données genrées concernant l’utilisation de l’ensemble des dispositifs informatiques de la STIB et assure 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.	Pour avoir des données genrées statistiquement fiables il faudrait obliger les gens à créer un compte et se genrer pour pouvoir utiliser l’app, et ce n’est pas une direction dans laquelle nous souhaitons aller. Les données pour déployer des dispositifs sensibles au genre se font de manière plus <i>ad hoc</i> suite à des tests qualitatifs qui font apparaître des tendances genrées, ou de manière proactive, via des tests auprès de panels représentatifs qui font apparaître des tendances genrées. Il n’y a pour l’instant pas de collecte systématique.

III. 18. Parking.brussels, SA Agence de stationnement de la Région Bruxelles-Capitale

Information générale

Allocation budgétaire:

020010802-1211

020010803-1211

020011102-7131

020011104-7200

020011106-7200

Intitulé: Les mesures de sécurité à considérer lors de la planification, de la conception et du contrôle du

proces voor de inrichting van de openbare ruimte om het door vrouwen ervaren onveiligheidsgevoel zoveel mogelijk te beperken.

Betrokken administratie: Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Betrokken directie: Éric Dubois (directeur-generaal) en Denis Lievens (adjunct-directeur-generaal).

Proces of beleid:

Verantwoordelijke personen:

- Ibraimi Albulena, HR-attaché en contactpersoon gelijke kansen, aibraimi@parking.brussels
- Amal Ouadi, HR-attaché en plaatsvervangend contactpersoon gelijke kansen, aouadi@parking.brussels

Gendertoelichting

Stap 1: Bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stadia van het proces

Naar aanleiding van de categorisering van de verschillende begrotingsallocaties richten we ons alleen op categorie 3 aangezien deze laatste een impact kan hebben op de genderdimensie. We stellen vast dat in deze categorie een totaalbedrag van 43.531.000 euro is geboekt. Er dient te worden opgemerkt dat in dit cijfer de begrotingsallocaties waarvoor deze voorgaande jaren een analyse werd uitgevoerd niet in aanmerking zijn genomen.

Om 25% van de begroting gekoppeld aan categorie 3 (namelijk 10.882.750 euro) te analyseren, hebben we ervoor gekozen om onze aandacht te richten op de begrotingsallocaties in verband met investeringen en parkeerinfrastructuur.

Daarvoor hebben we de volgende begrotingsallocaties geselecteerd:

- Exploitatiekosten in verband met het parkeren buiten de openbare weg
- Operationele leasing parkeerautomaten
- Aankoop van parkings in de sector van de overheidsinstellingen (art. 29 § 7 van de ordonnantie van 22/01/2009).
- Bouw van parkings (art. 29 § 7 van de ordonnantie van 22/01/2009).
- Bouw van bromfiets-, motorfiets- en fietsstallingen (art. 29 § 10 van de ordonnantie van 22/01/2009).

De som van deze begrotingsallocaties bedraagt 13.975.000 euro.

processus d'aménagement des espaces publics afin de réduire au maximum le sentiment d'insécurité vécu par les femmes.

Administration concernée: Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale

Direction concernée: Éric Dubois (directeur général) et Denis Lievens (directeur général Adjoint).

Processus ou politique:

Personnes responsables:

- Ibraimi Albulena, Attachée RH et correspondante égalité des chances, aibraimi@parking.brussels
- Amal Ouadi, Attachée RH et suppléante égalité des chances, aouadi@parking.brussels

Commentaire de genre

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

Dans cette première étape, nous avons catégorisé les différentes allocations budgétaires et nous nous sommes concentrés sur la catégorie 3, car celle-ci peut avoir un impact sur la dimension de genre. Nous constatons que cette catégorie totalise un montant de 43.531.000 euros. Il convient de noter que ce chiffre ne prend pas en compte les allocations budgétaires ayant fait l'objet d'une analyse les années précédentes.

Afin d'analyser 25 % du budget lié à la catégorie 3 (soit 10.882.750 euros), nous avons choisi de nous concentrer sur les allocations budgétaires liées aux investissements et à l'infrastructure de stationnement.

Pour ce faire, nous avons sélectionné les allocations budgétaires suivantes:

- Frais d'exploitation liés à l'off-street
- Leasing opérationnel horodateurs
- Acquisition de parking à l'intérieur du secteur des administrations publiques (art 29 § 7 de l'ordonnance du 22/01/2009).
- Construction de parkings (art 29 § 7 de l'ordonnance du 22/01/2009)
- Construction de parkings pour vélos, motocycles et vélomoteurs (art 29 § 10 de l'ordonnance du 22/01/2009)

La somme de ces allocations budgétaires s'élève à 13.975.000 euros.

De tweede stap betreft de extractie van gegevens over de bovengenoemde begrotingsallocaties. Het is essentieel nieuwe gebouwen aan te kopen, te renoveren en uit te baten in het kader van het beheer van de parkeerinfrastructuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze werkzaamheden zijn immers van fundamenteel belang om de opdrachten van het Agentschap te vervullen.

Er wordt op gewezen dat parking.brussels momenteel het volgende beheert:

- 2 P+R-parkings:
 - Parking Ceria telt 1.263 plaatsen
 - Parking Kraainem telt 193 plaatsen
 - Parking UZ-Brussel: 50 plaatsen
- 3 openbare parkings:
 - Parking Wet telt 800 plaatsen
 - Parking Simonis telt 113 plaatsen
 - Parking Spiegel telt 199 plaatsen
- 1 parking voor buurtbewoners:
 - VGC Comenius telt 80 plaatsen
 - Sint-Gillisvoorplein (parksharing met een privéparking): 80 plaatsen
 - Parking Generaal Lotz Ukkel (parksharing met ziekenhuis Edith Cavell): 80 plaatsen
 - Parking Olieslagerij Vorst (parksharing met Zuiderhaard): 20 plaatsen
 - Parking Sint-Denijsplein Vorst (parksharing met Zuiderhaard): 40 plaatsen
 - Parking Globe Vorst (parksharing met Zuiderhaard): 40 plaatsen
- Meerdere fietsparkings/-boxen:
 - Parking Beurs en De Brouckère tellen ongeveer 900 plaatsen
 - Fietsboxen: 970, hetzij ongeveer 4.850 plaatsen
 - Parkings voor bewoners (lokale, handelsgeïjkvloersen, parkings, garages enz.): 20, hetzij ongeveer 200 plaatsen

Bovendien heeft parking.brussels de intentie om de P+R-parking Stalle in Ukkel te verwezenlijken, waarvan de werken eind 2023 zouden moeten aanvangen, op voorwaarde dat de vergunningen worden bekomen.

De kosten en investeringen voor de parkeerinfrastructuur kunnen van invloed zijn op de genderdimensie, met name wat het gebruik ervan door mannen en vrouwen betreft.

La deuxième étape implique l'extraction des données relatives aux allocations budgétaires mentionnées précédemment. Il est essentiel d'acquiescer des bâtiments, de les rénover ainsi que de les exploiter dans le cadre de la gestion des infrastructures liées au stationnement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale. En effet, ce travail est primordial pour répondre aux missions de l'Agence.

Il est à noter que parking.brussels gère actuellement:

- 2 parkings P+R:
 - Le parking Céria compte 1263 places
 - Le parking Crainhem compte 193 places
 - Parking UZ-Brussel: 50 places
- 3 parkings publics:
 - Parking Loi compte 800 places.
 - Parking Simonis compte 113 places.
 - Parking Miroir compte 199 places.
- 1 parking riverain:
 - VGC Comenius compte 80 places
 - Parking parvis de Saint-Gilles (parksharing avec un privé): 80 places
 - Parking Général Lotz Uccle (parksharing avec l'hôpital Edith Cavell): 80 places
 - Parking Huileries Forest (parksharing avec Foyer du Sud): 20 places
 - Parking place Saint Denis Forest (parksharing avec Foyer du Sud): 40 places
 - Parking Globe Forest (parksharing avec Foyer du Sud): 40 places
- Plusieurs parkings/box vélos:
 - Parking Bourse et de Brouckère comptent environs 900 places
 - Box vélo: 970 soit environ 4850 places
 - Parkings riverains (locaux, REZ commerciaux, parking, garages...): 20 soit environ 200 places

En outre, parking.brussels a pour ambition de concrétiser le parking P+R Stalle à Uccle dont le chantier devrait débuter fin 2023 sous réserve de l'obtention des permis.

Les coûts et les investissements liés aux infrastructures de stationnement peuvent avoir un impact sur la dimension de genre notamment en ce qui concerne l'utilisation de ces derniers par les hommes et les femmes.

Parking.brussels is namelijk tot deze bevinding gekomen op basis van de onderzoeken en analyses die het in het kader van zijn acties rond gendermainstreaming heeft uitgevoerd.

Deze bevindingen worden ook in aanmerking genomen bij de genderbudgetinganalyse in het volgende punt.

Stap 2: Analyse

Vrouwen en mannen beleven de openbare ruimte op een andere manier. Het is van groot belang dat de overheid bijzonder aandacht schenkt aan het onveiligheidsgevoel van vrouwen. Bovendien brengen investeringen om de openbare ruimte comfortabeler en aantrekkelijker te maken voor vrouwen geen bijkomende kosten met zich mee en komen ze alle gebruikers ten goede, ook ouderen en personen met beperkte mobiliteit.

In het artikel “Fear of crime in Public Spaces: From the view of women living in cities” van Oskan Tandogan en Bige Simsek Ilhan uit 2016, worden uiteenlopende factoren in verband gebracht met een gevoel van onveiligheid, zoals opleidingsniveau, inkomen, herkomst, leeftijd en het gevoel bij een gemeenschap te horen. De factor die de grootste correlatie vertoont met dit onveiligheidsgevoel is echter gender. Vrouwen hebben in het algemeen namelijk een grotere angst voor criminaliteit dan mannen. Hoewel mannen statistisch gezien een groter risico lopen slachtoffer te worden van criminele daden (met uitzondering van verkrachting en seksuele agressie), ervaren vrouwen een grotere angst voor criminaliteit en voelen zij zich minder veilig. Zij melden angstniveaus voor misdaad die twee tot drie keer hoger liggen dan bij mannen.

Uit een studie die door YouGov werd uitgevoerd in 2019 blijkt dat ongeveer de helft van de vrouwen verklaart dat ze zich niet veilig voelen in verschillende situaties in het dagelijks leven, terwijl mannen zich doorgaans veilig voelen in dezelfde omstandigheden. Dit onveiligheidsgevoel leidt ertoe dat vrouwen heel wat gewone situaties vermijden en maatregelen nemen om zich te beschermen. Volgens deze studie nemen zes op tien vrouwen regelmatig verschillende voorzorgsmaatregelen, zoals bepaalde zones vermijden, niet alleen wandelen of kiezen voor beveiligde vervoerswijzen, zoals taxi's, om seksuele agressie of intimidatie te vermijden.

Oskan Tandogan en Bige Simsek Ilhan verduidelijken in hun artikel “Fear of crime in Public Spaces: From the view of women living in cities” uit 2016 dat heel wat redenen ten grondslag kunnen liggen aan dit angstgevoel. Toch is het belangrijk te benadrukken dat vrouwen hun routines en dagelijkse activiteiten aanpassen om veiligheidsredenen. Bijgevolg beperkt dit onveiligheidsgevoel het dagelijks leven van vrouwen en weerhoudt het hen ervan om zich

Parking.russels a notamment pu démontrer cette constatation du fait de ses recherches et analyses réalisées dans le cadre de l'élaboration de son action relative au gendermainstreaming.

C'est donc en prenant également en compte ces constatations que nous allons entreprendre l'analyse du gender budgeting au point suivant.

Étape 2: analyse

Les femmes et les hommes ont une perception distincte de l'espace public. Il est essentiel que les autorités accordent une attention particulière au sentiment d'insécurité des femmes. De plus, les investissements visant à rendre l'espace public plus confortable et attrayant ne représentent pas de coûts supplémentaires et bénéficient à l'ensemble des usagers, y compris les personnes âgées et les personnes à mobilité réduite.

Dans l'article de 2016 intitulé «Fear of crime in Public Spaces: From the view of women living in cities» rédigé par Oskan Tandogan et Bige Simsek Ilhan, plusieurs facteurs sont associés au sentiment d'insécurité, tels que le niveau d'éducation, le revenu, l'origine, l'âge et le sentiment d'appartenance à un milieu. Cependant, le facteur le plus fortement corrélé à ce sentiment est le genre. En effet, les femmes ont une plus grande peur de la criminalité en général que les hommes. Bien que les hommes aient statistiquement plus de chances d'être victimes d'actes criminels (à l'exception du viol et de l'agression sexuelle), les femmes ressentent une plus grande peur de la criminalité et ont un sentiment de sécurité moindre. Ces dernières rapportent des niveaux de peur du crime qui sont deux à trois fois plus élevés que ceux des hommes.

Selon une étude réalisée par YouGov en mars 2019, environ la moitié des femmes déclarent ne pas se sentir en sécurité dans différentes situations de la vie quotidienne, tandis que les hommes se sentent généralement en sécurité dans les mêmes circonstances. Ce sentiment d'insécurité pousse les femmes à éviter de nombreuses situations ordinaires et à prendre des mesures pour se protéger. En effet, d'après l'étude, six femmes sur dix prennent régulièrement diverses précautions telles que l'évitement de certaines zones, la non-marche en solitaire ou encore la préférence pour des modes de transport sécurisés, comme les taxis, afin d'éviter les agressions sexuelles ou le harcèlement.

Oskan Tandogan et Bige Simsek Ilhan expliquent, dans leur article de 2016 intitulé «Fear of crime in Public Spaces: From the view of women living in cities», que diverses raisons peuvent expliquer ce sentiment de peur. Cependant, il est important de souligner que les femmes adaptent leurs routines et leurs activités quotidiennes par souci de sécurité. Par conséquent, ce sentiment d'insécurité restreint la vie quotidienne des femmes et les dissuade

's nachts te verplaatsen, verlaten parken te bezoeken, het openbaar vervoer te nemen, of zich te begeven in stille en afgelegen straten, slecht verlichte metrostations, en andere openbare ruimten, vooral wanneer zij alleen zijn.

Zo beperkt dit onveiligheidsgevoel het sociale leven van vrouwen, hun vrijheid en hun deelname aan de openbare ruimte. Het is dus essentieel om principes op te stellen over de “veiligheidsmaatregelen” die in aanmerking moeten worden genomen bij de planning, het ontwerp en de controle van het proces voor de inrichting van de openbare ruimte om het door vrouwen ervaren onveiligheidsgevoel zoveel mogelijk te beperken.

Volgens de gids “Égalité des genres dans l'espace public (gendergelijkheid in de openbare ruimte)” die op 12 juni 2020 op besafe.be werd gepubliceerd, tonen de cijfers van de laatste Veiligheidsmonitor aan dat vrouwen zich veel minder veilig voelen in de openbare ruimte dan mannen. Zo vermijden ze bijvoorbeeld afgelegen of drukbezochte plaatsen. Het gebruik van de openbare ruimte wordt beïnvloed door seksuele codes of gendernormen, wat tot uiting komt in verschillen in de verplaatsingen in de stad tussen vrouwen en mannen. Vrouwen volgen andere routes en hun motieven voor verplaatsingen verschillen aanzienlijk van die van mannen. Vrouwen worden geconfronteerd met specifieke moeilijkheden in de openbare ruimte, mogelijk wegens het mannelijk overwicht dat nog steeds bestaat in deze omgeving.

Deze ongelijke toegang tot en het ongelijke gebruik van de openbare ruimte versterkt niet alleen het veiligheidsgevoel van vrouwen, maar beperkt ook hun bewegingsvrijheid en mobiliteit in de stad, de gemeente of de wijk. De negatieve gevolgen op de persoonlijke ontwikkelingskansen van vrouwen zijn talrijk.

In de gids wordt er ook op gewezen dat studies aantonen dat de behoeften en het gedrag op het gebied van openbaar vervoer verschilt tussen vrouwen en mannen, en dat zij een ongelijke toegang hebben tot de beschikbare diensten en infrastructuur. Deze verschillen houden verband met de uiteenlopende rollen die door vrouwen en mannen worden opgenomen in het gezins- en beroepsleven, met de stedelijke infrastructuur, met socialisatieprocessen en met onderwijs. Zo werken vrouwen bijvoorbeeld vaak dichterbij huis, werken zij vaker deeltijds, verplaatsen zij zich meer en zijn zij de voornaamste gebruikers van het openbaar vervoer. Heel wat vrouwen hebben geen rijbewijs, terwijl de meeste mannen met de auto rijden. Vrouwen verplaatsen zich ook vaker tijdens de daluren en veel minder vaak 's nachts. Het mobiliteitsmodel van vrouwen wordt vaak gekenmerkt door opeenvolgende verplaatsingen om zich naar verschillende plekken te begeven (thuis-school-werk-winkelschool-thuis), terwijl mannen zich vaker lineair bewegen over grotere afstanden. Deze verschillen zorgen ervoor dat vrouwen ondervetegenwoordigd zijn bij groepen die behoefte hebben aan specifiek vervoer en groepen met

de se déplacer la nuit, de fréquenter des parcs déserts, les transports en commun, les rues isolées et silencieuses, les stations de métro mal éclairées, ainsi que d'autres lieux publics, en particulier lorsqu'elles sont seules.

Ainsi, ce sentiment d'insécurité limite la vie sociale des femmes, leur participation et leur liberté dans l'espace public. Il est donc essentiel d'établir des principes concernant les «mesures de sécurité» qui doivent être prises en compte lors de la planification, de la conception et du contrôle du processus d'aménagement des espaces publics, afin de réduire au maximum ce sentiment d'insécurité vécu par les femmes.

Selon le guide intitulé «Égalité des genres dans l'espace public», publié le 12 juin 2020 sur besafe.be, les chiffres issus du dernier Moniteur de sécurité révèlent que les femmes se sentent beaucoup moins en sécurité que les hommes dans l'espace public. Par exemple, elles évitent les lieux éloignés ou les endroits fréquentés. L'utilisation de l'espace public est influencée par des codes sexuels ou des normes de genre, ce qui se traduit par des différences dans les déplacements en ville entre les femmes et les hommes. Les femmes empruntent des itinéraires différents et leurs motivations de déplacement diffèrent considérablement de celles des hommes. Les femmes sont confrontées à des difficultés spécifiques dans l'espace public, peut-être en raison de la prédominance masculine qui persiste dans cet environnement.

Cette inégalité d'accès et d'utilisation de l'espace public renforce non seulement le sentiment d'insécurité des femmes, mais limite également leur liberté de mouvement et leur mobilité dans la ville, la commune ou le quartier. Les conséquences négatives sur les opportunités d'épanouissement personnel des femmes sont fréquentes.

Le guide souligne également que des études révèlent des différences dans les besoins et les comportements en matière de transports en commun entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un accès inégal aux services et infrastructures disponibles. Ces différences sont liées aux rôles différents occupés par les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et familiale, aux infrastructures urbaines, aux processus de socialisation et à l'éducation. Par exemple, les femmes travaillent souvent plus près de leur domicile, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, se déplacent davantage et sont les principales utilisatrices des transports en commun. De nombreuses femmes n'ont pas de permis de conduire, tandis que la plupart des hommes conduisent. Les femmes se déplacent également davantage pendant les heures creuses et beaucoup moins la nuit. Le modèle de mobilité féminin se caractérise souvent par une succession de déplacements pour se rendre à différents endroits (domicile-école-travail-commerce-école-domicile), tandis que les hommes se déplacent de manière plus linéaire sur de plus longues distances. Ces différences font que les femmes sont surreprésentées parmi les groupes ayant des besoins de

beperkte mobiliteit. Een minder goede toegang tot vervoer heeft dus een negatieve invloed op de professionele ontwikkeling, de economische status, de vrije tijd en het persoonlijk welbevinden van vrouwen. Bovendien heeft het feit dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de vervoerssector een negatieve invloed op de wijze waarop vervoerssystemen worden ontworpen en georganiseerd.

Tot slot wordt in de gids vastgesteld dat het onveiligheidsgevoel van vrouwen in de openbare ruimte aanzienlijk hoger ligt dan bij mannen. Zo vermijden vrouwen bijvoorbeeld bepaalde plaatsen zoals ondergrondse parkings en donkere straatjes, en passen zij hun gedrag aan uit angst voor seksuele intimidatie in de openbare ruimte. Inrichtingen zoals brede en comfortabele voet- en fietspaden, goed verlichte tram-/bushaltes en stations, duidelijke signalisatieborden en overdekte en verlichte parkings kunnen helpen om het onveiligheidsgevoel bij vrouwen te verminderen. In de gids wordt ook benadrukt dat stedenbouwkundigen bij het ontwerpen en opstellen van architectuurplannen voor woningen, kantoren en groene ruimten te weinig aandacht schenken aan de genderdimensie. Daardoor hebben vrouwen vaak geen gelijke toegang tot deze openbare infrastructuur en maken ze er niet op gelijke voet gebruik van. De actieve deelname van vrouwen aan overlegstructuren in steden en gemeenten, in de vorm van verkennende wandelingen voor vrouwen, biedt hun de gelegenheid om actief bij te dragen aan een betere toegankelijkheid en meer veiligheid in hun woonwijk, gemeente of stad.

Rekening houdend met de bovenstaande informatie, beoogt genderbudgeting de beleving van vrouwen in aanmerking te nemen, aan de hand van doordachte acties van parking.brussels, aangezien parkings door hen op een andere manier worden gebruikt door het grotere onveiligheidsgevoel.

Deze problematiek heeft dus een directe weerslag op de gebruikers van parking.brussels.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Meerdere middelen kunnen worden ingezet om in de parkings een veiligheidsklimaat te garanderen: het architecturale ontwerp van de infrastructuur, de binneninrichting en de aangeboden dienstverlening:

Er wordt op gewezen dat de verschillende acties hieronder toegespitst zijn op de P+R-parking Stalle in Ukkel.

- Het architecturale ontwerp van de parkinginfrastructuur: om een veiligheidsklimaat te creëren in een parking, dient men van bij het architecturale ontwerp van het project actie ondernemen. Het eerste element dat het veiligheidsgevoel ten goede komt, is de zichtbaarheid.

transport spécifiques et qui souffrent d'une mobilité réduite. Un accès moindre aux transports a donc un impact négatif sur le développement professionnel, le statut économique, les loisirs et le bien-être personnel des femmes. De plus, le fait que les femmes soient sous-représentées dans le secteur des transports a un impact négatif sur la façon dont les systèmes de transport sont pensés et organisés.

En conclusion, le guide constate que le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public est nettement plus élevé que celui des hommes. Par exemple, les femmes évitent certains endroits comme les parkings souterrains et les ruelles sombres et adaptent leur comportement par crainte du harcèlement sexuel dans l'espace public. Des aménagements tels que des voies piétonnes et cyclables larges et confortables, des stations de tram/bus et des gares bien éclairées, des panneaux de signalisation clairs et des parkings couverts et éclairés peuvent contribuer à réduire le sentiment d'insécurité chez les femmes. Le guide souligne également que les urbanistes accordent trop peu d'attention à la dimension de genre lors de la conception et de la construction des plans architecturaux pour les logements, les bureaux et les espaces verts. Par conséquent, les femmes ont souvent un accès inégal à cette infrastructure publique et ne l'utilisent pas dans des conditions d'égalité. La participation active des femmes aux structures de concertation des villes et des communes, sous la forme de marches exploratoires pour les femmes, leur offre l'occasion de contribuer activement à l'amélioration de l'accessibilité et de la sécurité de leur quartier résidentiel, de leur commune ou de leur ville.

En tenant compte des informations susmentionnées, le gender budgeting, par le biais des actions réfléchies de parking.brussels, vise à prendre en compte le ressenti des femmes, étant donné que leur utilisation des parkings diffère en raison de leur plus grand sentiment d'insécurité.

Les utilisatrices et utilisateurs de parking.brussels sont donc directement concernés par cette problématique.

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

Plusieurs moyens peuvent être mobilisés pour garantir un climat de sécurité dans les parkings: la conception architecturale de l'infrastructure, l'aménagement intérieur et les services proposés:

À noter que les différentes actions reprises ci-dessous se concentrent sur le parking P+R Stalle à Uccle.

- La conception architecturale de l'infrastructure du parking: Pour créer un climat de sécurité dans un parking, c'est dès la conception architecturale du projet qu'il faut agir. En effet, le premier élément qui joue en faveur d'un sentiment de sécurité est la visibilité. Avoir

Een goed overzicht hebben van de parking, dat wil zeggen een open en vrij zicht in de in aanmerking genomen ruimte, is belangrijk.

- Binneninrichting van de parking: voor de inrichting wordt het gebruik van bepaalde kleuren en materialen aanbevolen om een klimaat van vertrouwen in de hand te werken. Zo hebben donkere en doffe kleuren de neiging om de ruimte te verkleinen of nog somberder te maken. Er moet dus voorrang worden gegeven aan heldere en warme kleuren. Daarnaast kan ook het gebruik van ramen bijvoorbeeld een indruk van openheid creëren. De decoratie dient dus niet te worden onderschat. Er kunnen doorschijnende deuren worden geplaatst zodat voetgangers kunnen zien of er iemand achter de deur staat of ernaartoe komt. Er kunnen ook spiegels worden opgehangen in de liften zodat personen in een rolstoel, die in de lift met hun rug in de richting van de deur staan, kunnen zien wie er in de lift binnenkomt.

De verlichting en de signalisatie (aanplakken inbegrepen) spelen ook een essentiële rol. De in- en uitgangen, voor voertuigen of voetgangers, moeten duidelijk worden aangegeven, met inbegrip van de toegangen via liften en/of trappen en de automaten. De gebruikers dienen zich goed te kunnen oriënteren in de parking.

Er dienen ook toegangscontroles (beheersysteem) te worden uitgevoerd om het gebruik van de parking te beperken tot zijn gebruikers en om elke onvoorziene indringing tegen te gaan.

Gratis openbare toiletten kunnen ook een belangrijke rol spelen aangezien de aanwezigheid ervan de ruimte properder maakt: mannen plassen minder vaak in de straat en vrouwen hebben gemakkelijker toegang tot sanitaire voorzieningen waardoor ze langer in de openbare ruimte kunnen vertoeven.

- De aangeboden dienstverlening: de netheid, videobewaking, fysieke aanwezigheid van een persoon die voor de veiligheid zorgt, enz.: wat de dienstverlening betreft, is het onderhoud van de locaties essentieel. De netheid is een fundamenteel aspect voor de beleving in een openbare ruimte. De aanwezigheid van afval geeft de indruk dat de parking niet is onderhouden en dus dat er maar weinig mensen aanwezig kunnen zijn en kunnen tussenkomen in geval van problemen.

Het gebruik van videobewaking is eveneens een interessante maatregel op voorwaarde dat de beelden goed worden behandeld en de interventietermijnen in geval van problemen kort zijn. Camera's hebben over het algemeen een ontmoedigende rol. Mensen met slechte intenties kunnen ontmoedigd in hun plannen door een bericht dat aangeeft dat ze worden gefilmd.

De fysieke aanwezigheid van personen die voor de bewaking van de parking instaan, zoals een veiligheidsagent of een loketdienst, vormt een onbetwistbare troef om het veiligheidsgevoel te verhogen.

une bonne vue d'ensemble du parking c'est-à-dire une vision dégagée de l'espace considéré est important.

- Aménagement intérieur du parking: En termes d'aménagement, l'utilisation de certaines couleurs et matériaux sont recommandés pour favoriser un climat de confiance. Par exemple des couleurs sombres et ternes auront tendance à réduire l'espace ou encore à l'assombrir. Des couleurs claires ou chaleureuses seront donc à privilégier. De même l'utilisation de vitrage peut par exemple créer une impression d'ouverture. La décoration n'est donc pas à sous-estimer. Des portes transparentes peuvent être placées afin de permettent en outre aux piétons de voir si une personne se trouve derrière la porte ou s'en approche. Des miroirs peuvent également être installés dans les ascenseurs afin de permettre aux personnes en chaise roulante, qui sont dos à la porte dans l'ascenseur, de voir qui entre dans l'ascenseur.

L'éclairage et la signalisation (affichage compris) jouent également un rôle à part entière. Les entrées et sorties, pour véhicules ou piétons, doivent être clairement identifiées, y compris les accès via ascenseurs et/ou escaliers et les automates. Les usagers doivent pouvoir clairement s'orienter dans l'enceinte du parking.

Des contrôles d'accès (système de gestion) doivent également être mis en place afin de limiter l'usage du parking à ses utilisateurs et éviter toute intrusion fortuite.

Les toilettes publiques et gratuites peuvent également jouer un rôle majeur étant donné que leurs installations rendraient l'espace plus propre: les hommes urineraient moins dans la rue et les femmes pourraient avoir plus facilement accès aux sanitaires ce qui pourrait prolonger leur séjour dans l'espace public.

- Les services offerts: la propreté, vidéo surveillance, personne physique qui assurent la sécurité, etc.-: En termes de services, l'entretien des lieux est primordial. La propreté est un aspect très important dans le ressenti que l'on peut avoir dans un espace public. La présence de déchets donne l'impression que le parking n'est pas entretenu et donc que peu de personnes seront à même d'être présentes et d'intervenir en cas de problèmes.

Le recours à la vidéo surveillance est également un dispositif intéressant à condition que les images soient bien traitées et que les délais d'intervention en cas de problème soient courts. Les caméras ont en général un rôle de dissuasion. Les personnes animées de mauvaises intentions peuvent être découragées dans leurs projets par un avis signalant qu'elles sont sous surveillance.

La présence de personnes physiques dédiées à la surveillance du parking tel qu'un agent de sécurité ou encore d'un service de guichet constitue un atout indéniable pour accroître le sentiment de sécurité.

De aanwezigheid van diensten, zoals een hartdefibrillator of een “alarmknop” die dient om strafbare feiten te voorkomen of vast te stellen, zijn grote troeven. Het verspreiden van achtergrondmuziek om de sfeer in de parkings op te vrolijken is dat ook.

- Tevredenheidsenquêtes: om na te gaan of de genderkwestie wel degelijk in aanmerking werd genomen, kunnen er tevredenheidsonderzoeken worden uitgevoerd. Die kunnen bijvoorbeeld worden gedaan door een paal met smileyknoppen in de buurt van de kassa te plaatsen of via een app. De dienst Studie en Planning van het Agentschap kan zo de tevredenheid van het vrouwelijk cliënteel meten door volgens geslacht uitgesplitste statistische gegevens op te maken. Bovendien kan bij regelmatige tevredenheidsenquêtes de tevredenheid van de gebruikers worden gemeten.

Stap 4: Actieplan

Actie 1: Een goed overzicht krijgen van de parking om een open en vrij zicht in de in aanmerking genomen ruimte mogelijk te maken in 2023, zodat een klimaat van vertrouwen in de hand wordt gewerkt, met name voor vrouwen wanneer zij de parkings gebruiken.

Actie 2: In 2024 gebruikmaken van bepaalde kleuren, materialen, verlichting en signalisatie, zodat een klimaat van vertrouwen in de hand wordt gewerkt (lichte kleuren, doorzichtige deuren, toegangscontroles, signalisatie en affiches, toiletten, enz.), met name in de parkings die door parking.brussels worden beheerd.

Actie 3: In 2024 bepaalde diensten invoeren (onderhoud van de locaties, plaatsen van videobewaking, fysieke aanwezigheid van een persoon voor toezicht in de parking, defibrillator, “alarmknop”, sfeermuziek) om het veiligheidsgevoel te vergroten.

Actie 4: In 2023 tevredenheidsenquêtes houden om de tevredenheid van het vrouwelijke cliënteel te meten, door volgens geslacht uitgesplitste statistische gegevens op te maken. Bovendien kan bij regelmatige tevredenheidsenquêtes de tevredenheid van de gebruikers worden gemeten.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Actie 1:

- Glazen afscheiding waar mogelijk.
- Natuurlijke lichtinval bevorderen waar mogelijk.
- Zuilen vermijden.
- Geen dode hoeken.

La présence de services tels qu’un défibrillateur cardiaque ou encore d’un bouton «alarme» servant à prévenir ou constater des délits constituent de sérieux atouts. La diffusion d’une musique d’ambiance pour égayer les parkings aussi.

- Les enquêtes de satisfaction: Pour vérifier que la question du genre a bien été prise en compte, des enquêtes de satisfaction peuvent être réalisées. Elles peuvent par exemple se faire via le placement d’une borne avec des boutons smileys à proximité de la caisse automatique ou via une application. Le service Études et planification de l’Agence pourrait ainsi mesurer la satisfaction de la clientèle féminine en établissant des données statistiques ventilées par sexe. En outre, des enquêtes de satisfactions régulière pourraient mesurer la satisfaction des usagers.eres

Étape 4: plan d’action

Action 1: Obtenir une bonne vue d’ensemble du parking afin de permettre une vision dégagée de l’espace considéré endéans l’année 2023 en vue de favoriser un climat de confiance pour les usager.e.s, notamment pour les femmes lors de leurs utilisations des parkings.

Action 2: Endéans 2024, faire utilisation de certaines couleurs, matériaux, éclairages et signalisation afin de favoriser un climat de confiance (couleurs claires, portes transparentes, des contrôles d’accès, signalisations et affichages, toilettes etc.) dans les parkings gérés par parking.brussels.

Action 3: Endéans l’année 2024, mettre en place certains services (entretien des lieux, recours à la vidéo surveillance, la présence de personne physiques dédiées à la surveillance du parking, défibrillateur, bouton «alarme», musique d’ambiance) afin d’accroître le sentiment de sécurité.

Action 4: Endéan l’année 2023, mettre en place des enquêtes de satisfaction en vue de mesurer la satisfaction de la clientèle féminine en établissant des données statistiques ventilées par sexe. En outre, des enquêtes de satisfactions régulière pourraient mesurer la satisfaction des usagers.eres

Étape 5: suivi et monitoring

Action 1:

- Séparation vitrée lorsque cela est possible
- Favoriser la luminosité naturelle lorsque cela est possible
- Éviter les colonnes
- Pas d’angles morts

- Een open en vrij zicht op de ruimte.

Actie 2:

- Overheersend lichte kleuren in de parking (wit, grijs enz.).
- De voorkeur geven aan natuurlijke lichtinval of uitgebreide ledverlichting.
- De voorkeur geven aan deuren van glas of roosterwerk (behalve de rode deur van de nooduitgang), zodat de voetgangers kunnen zien of er zich een persoon achter de deur bevindt of er iemand aankomt.
- De signalisatie van de in- en uitgangen, de liften en de y-trappen voor voertuigen en voetgangers duidelijk aangeven zodat de gebruikers zich goed kunnen oriënteren in de parking.
- Controlesystemen invoeren om het gebruik van de parking te beperken tot zijn gebruikers en om elke onvoorziene indringing tegen te gaan.
- Toiletten voor vrouwen/mannen ter beschikking stellen in de parkings of in de nabije omgeving ervan.

Actie 3:

- Voorzien in het onderhoud van de parking.
- Een videobewakingssysteem installeren.
- Voorzien in (een) bewaker(s) in de parking gedurende bepaalde uren.
- De aanwezigheid van een defibrillator en een alarmknop om strafbare feiten te melden of vast te stellen.

Actie 4:

- Tevredenheidsenquêtes uitvoeren.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige dienstjaar

Tijdens het vorige dienstjaar werden 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

Voor deze actie hebben we de nadruk voornamelijk gelegd op opleidingen over preventie, conflictbeheer en communicatie voor teamleiders en antennechefs. Bovendien hebben we de kwestie van de gelijkheid van mannen en vrouwen in de functie van steward ook naar voren gebracht in de diversiteitscommissie, en hebben we de intentie om deze actie in ons plan op te nemen.

We hebben binnen het Agentschap een welzijnsverantwoordelijke aangewezen, die rond deze thema's zal

- Une vision dégagée de l'espace

Action 2:

- La couleur dominante utilisée dans le parking est Claire (blanc, gris...).
- Privilégier la lumière naturelle ou de nombreuses luminaires LED.
- Privilégier des portes vitrées ou grillagés (sauf celle de sortie de secours en rouge) afin de permettent en outre aux piétons de voir si une personne se trouve derrière la porte ou s'en approche.
- Identifier clairement la signalisation des entrées et sorties, des ascenseurs et des escaliers pour véhicules ou piétons afin que les usager.e.s puissent clairement s'orienter dans l'enceinte du Parking.
- Mettre en place des systèmes de contrôles afin de limiter l'usage du Parking à ses utilisateurs.trices et éviter toute intrusion fortuite.
- Toilettes Femmes/hommes mises à disposition dans les parkings ou aux alentours de ces derniers.

Action 3:

- Prévoir l'entretien du parking.
- Mettre en place un système de video surveillance.
- Mettre en place un/des surveillant(s) de parking durant certaines heures
- La présence d'un défibrillateur cardiaque permet de prévenir ou constater des délits.

Action 4:

- Prévoir des enquêtes de satisfaction.

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

Lors de l'exercice précédent, 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

Pour ladite action, nous avons principalement mis l'accent sur les formations liées à la prévention, la gestion des conflits et la communication pour les chefs d'équipe et les chefs d'antenne. De plus, nous avons également abordé la question de l'égalité hommes-femmes dans le rôle de steward au sein de la commission diversité, et nous envisageons d'inclure cette action dans notre plan.

Nous avons désigné une personne responsable du bien-être au sein de l'Agence, qui travaillera sur les

werken. Bovendien wordt een opleiding over respect op de werkplek aangeboden, waarin ook de dimensie van interculturele communicatie aan bod komt. Deze opleiding wordt tegen eind 2023 georganiseerd, eerst voor managers, waarna zal worden bekeken of deze moet worden uitgebreid naar andere collega's.

Toch is gebleken dat het uitvoeren van een anonieme enquête, de invoering van specifieke uurroosters voor alleenstaande ouders en de inrichting van borstvoedingsruimten moeilijk in te voeren zijn in elke antenne. Over deze kwesties is nog een denkproces aan de gang en we werken momenteel aan oplossingen om ze aan te pakken.

- Actie 2: Meer vrouwen aanwerven voor de functie van steward

We hechten veel belang aan deze tweede actie. Parking.brussels erkent dat het belangrijk is om bij te blijven op het gebied van aanwervingspraktijken. Daartoe werd in april 2023 een overheidsopdracht afgesloten met Ernst&Young, een externe dienstverlener gespecialiseerd in dit domein, om een nieuwe aanwervingsstrategie voor parking.brussels te ontwikkelen.

Het doel van deze samenwerking is om een innovatief wervingsbeleid te voeren waarin de laatste ontwikkelingen en trends op het gebied van aanwervingen in aanmerking worden genomen. Ernst&Young begeleidt het departement Human Resources en verstrekt opleidingen met bijzondere aandacht voor interviewmethoden, sourcingstrategieën, het promoten van de werkgever en het aantrekken van kandidaten. Het departement Human Resources kreeg persoonlijke ondersteuning door middel van opleiding en coaching, waardoor het zijn aanpak aan de specifieke kenmerken van het Agentschap kon aanpassen. Hierdoor konden mogelijkheden worden geïdentificeerd om de bestaande aanwervingspraktijken te verbeteren.

In het kader van deze evolutie werden de verantwoordelijken voor aanwerving opgeleid en wordt de aanwervingsprocedure gewijzigd. Er is een denkoefening gepland om de procedure inclusiever te maken. We hebben een inclusieve introductie- en integratieprocedure ingevoerd, waarin principes inzake diversiteit en non-discriminatie zijn opgenomen.

Bovendien zijn we van plan deel te nemen aan een Job Day in november 2023. Bij die gelegenheid werken we samen met onze communicatiedienst om vrouwelijke stewards binnen onze communicatie op de voorgrond te plaatsen. We willen ons ook ten minste door één vrouwelijke collega-steward laten begeleiden, die met de kandidaten kan praten over haar ervaringen binnen deze functie.

Tot slot heeft parking.brussels in 2022 een nieuwe introductie- en integratieprocedure ingevoerd

sujets concernés. De plus, une formation sur le respect au travail sera dispensée, intégrant également la dimension de la communication interculturelle. Cette formation sera organisée d'ici la fin de 2023, en commençant par les managers, et nous évaluerons ensuite si elle doit être étendue à d'autres collègues.

Cependant, la réalisation d'une enquête anonyme, la mise en place d'horaires spécifiques pour les familles monoparentales, ainsi que la création de salles d'allaitement dans chaque antenne se sont révélées difficiles à mettre en place. Ces questions sont encore en cours de réflexion et nous travaillons actuellement sur des solutions pour les aborder.

- Action n° 2: Augmenter l'engagement de femmes au poste de steward

Nous avons accordé une grande importance à cette deuxième action. Parking.brussels reconnaît l'importance de rester à la pointe des pratiques de recrutement. Dans cette optique, en avril 2023, l'Agence a conclu un marché public avec Ernst&Young, un prestataire externe spécialisé dans ce domaine, dans le but de développer une nouvelle stratégie de recrutement au sein de parking.brussels.

Cette collaboration vise à mettre en place une politique de recrutement novatrice qui intègre les dernières nouveautés et tendances en matière de recrutement. Ernst&Young guide et forme le département des Ressources humaines en mettant l'accent sur les méthodes d'entretien, les stratégies de sourcing, la promotion de l'employeur et l'engagement des candidats. Le département des Ressources humaines a bénéficié d'un accompagnement personnalisé grâce à des formations et des sessions de coaching, ce qui lui a permis d'adapter son approche aux spécificités de l'Agence. Cela a conduit à l'identification d'opportunités d'amélioration des pratiques de recrutement existantes.

Dans le cadre de cette évolution, les responsables du recrutement ont été formés et la procédure de recrutement est en train de changer. Une réflexion est prévue afin de la rendre plus inclusive. Nous avons mis en place une procédure d'accueil et d'intégration inclusive, en intégrant des principes de diversité et de non-discrimination.

Par ailleurs, nous prévoyons de participer à un job day en novembre 2023. À cette occasion, nous travaillerons avec notre service communication pour mettre en avant les femmes stewards dans notre communication. Nous souhaitons également être accompagnés d'au moins une collègue steward femme qui pourra échanger avec les candidats sur son expérience dans ce poste.

Enfin, en 2022, Parking.brussels a mis en place une nouvelle procédure d'accueil et d'intégration qui intègre les principes de diversité et de non-discrimination.

- Actie 3: De zichtbaarheid van vrouwelijke stewards vergroten

Parking.brussels is van plan aan een belangrijk aspect te werken: de grotere zichtbaarheid van vrouwelijke stewards via onze verschillende communicatiekanalen. Dit initiatief wordt uitgevoerd in samenwerking met de departementen Human Resources en Communicatie. Het krijgt concreet vorm door het imago van parking.brussels te verbeteren voor onze deelname aan Job Day, waar we meer vrouwen, en in het bijzonder vrouwelijke stewards, op de voorgrond zullen plaatsen in onze communicatie. Voort zullen we deze vergaderingen aangrijpen om onze gehele communicatie, zowel intern als extern, opnieuw onder de loep te nemen, om dit aspect binnen parking.brussels te verbeteren.

Bibliografie:

https://www.besafe.be/sites/besafe.localhost/files/u595/BEVEILIGING-PARKINGS_FR_HR.pdf

<http://www.garance.be/docs/12EspacepublicgenreFR.pdf>

http://www.profacility.be/piclib/biblio/pdf_00000279FR.pdf

<https://www.besafe.be/fr/actualit%C3%A9s/egalite-des-genres-dans-lespace-public-un-guide-a-lattention-des-autorites-locales>

https://www.besafe.be/sites/default/files/2020-06/gender_fr_2_0.pdf

<https://www.safeup.co/post/can-women-move-freely-in-their-cities-the-issue-of-safety-and-mobility>

https://www.researchgate.net/publication/309271083_Fear_of_Crime_in_Public_Spaces_From_the_View_of_Women_Living_in_Cities

III. 19. NV Haven van Brussel

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 01.005.08.01.1211

Benaming: Havenfeest 2025

Betrokken bestuur: Haven van Brussel

Betrokken directie: Algemene directie – dienst communicatie

Proces of beleid:

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail:

- Wagas DAR, Event manager, wdar@port.brussels
- Sylvain GODFROID, Communicatieverantwoordelijke, sgodfroid@port.brussels

- Action n° 3: Renforcer la visibilité des femmes stewards

Parking.brussels prévoit de travailler sur un aspect important: la visibilité accrue des femmes stewards à travers nos différents canaux de communication. Cette initiative sera réalisée en collaboration entre le département des ressources humaines et le département de la communication. Elle se concrétisera notamment lors de l'amélioration de l'image de parking.brussels pour notre participation au job day, où nous mettrons en avant plus de femmes, en particulier des femmes stewards, dans nos communications. De plus, nous profiterons de ces réunions pour revoir l'ensemble de notre communication, tant en interne qu'en externe, dans le but d'améliorer cet aspect au sein de parking.brussels.

Bibliographie:

https://www.besafe.be/sites/besafe.localhost/files/u595/BEVEILIGING-PARKINGS_FR_HR.pdf

<http://www.garance.be/docs/12EspacepublicgenreFR.pdf>

http://www.profacility.be/piclib/biblio/pdf_00000279FR.pdf

<https://www.besafe.be/fr/actualit%C3%A9s/egalite-des-genres-dans-lespace-public-un-guide-a-lattention-des-autorites-locales>

https://www.besafe.be/sites/default/files/2020-06/gender_fr_2_0.pdf

<https://www.safeup.co/post/can-women-move-freely-in-their-cities-the-issue-of-safety-and-mobility>

https://www.researchgate.net/publication/309271083_Fear_of_Crime_in_Public_Spaces_From_the_View_of_Women_Living_in_Cities

III. 19. SA Port de Bruxelles

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 01.005.08.01.1211

Intitulé: Fête du Port 2025

Administration concernée: Port de Bruxelles

Direction concernée: Direction générale – Département communication

Processus ou politique:

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail:

- Wagas DAR, Chargé des événements, wdar@port.brussels
- Sylvain GODFROID, Responsable communication, sgodfroid@port.brussels

Gender-commentaar*Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen*

Het Havenfeest is een gezinsevenement voor het grote publiek dat elk jaar gemiddeld 25.000 mensen trekt. Aangezien het evenement gratis is, is het net zoals bij eerdere edities moeilijk en bijna onmogelijk om precieze bezoekersaantallen te verzamelen.

Vaststellingen op het terrein getuigen van een gevarieerd familiepubliek dat helemaal representatief is voor de Brusselse bevolking, zonder onevenwichtigheden.

Getuigenissen: <https://port.brussels/nl/nieuws/de-havenfans-getuigen>

Stap 2: analyse

Het evenement staat open voor het grote publiek en dus per definitie voor alle genders. Het publiek is zeer divers en familiegericht, en de activiteiten die worden aangeboden als onderdeel van dit evenement zijn niet “genderspecifiek”.

De site is voor iedereen toegankelijk en er zijn geen moeilijkheden met betrekking tot toegankelijkheid of veiligheid (de site is “gesloten” en er zijn verschillende transportmogelijkheden - boot en bus). De communicatie is inclusief. De voorgestelde activiteiten zijn niet stereotiep.

Het is natuurlijk de bedoeling dat alle facetten van het evenement inclusief zijn. De Haven let erop dat er geen stands of activiteiten zijn die alleen gericht zijn op een bepaalde categorie van personen, met uitzondering van kinderen (bijv. springkasteel, enz.).

De sanitaire voorzieningen zijn unisex en er is ook een kinder- en babyruimte ingericht. Dit zal ook het geval zijn voor de toekomstige edities.

Stap 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan de analyse)

“Ervoor zorgen dat alle activiteiten toegankelijk zijn voor alle genders”:

Zoals vermeld in stap 2 hierboven, zijn er absoluut geen beperkingen voor het publiek rond dit evenement. Het evenement is toegankelijk voor iedereen. Er is geen specifieke genderproblematiek te melden.

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

La Fête du Port est un événement familial grand public qui rassemble en moyenne 25 000 personnes par édition. Comme pour les éditions précédentes, le caractère gratuit de l'événement complique et rend quasiment impossible la récoltes des données précises de fréquentation.

Les constatations sur le terrain attestent d'un public varié, familial, tout à fait représentatif de la population bruxelloise et sans déséquilibre.

Témoignages: <https://port.brussels/fr/actualites/les-fans-du-port-temoignent>

Étape 2: analyse

L'évènement est «grand public» et donc, par définition, ouvert à tous les genres. Le public est très diversifié et familial, les activités développées dans le cadre de cet événement ne présentent pas de caractère «genré».

Le site est accessible à toutes et tous et ne pose aucun problème ni d'accessibilité ni de sécurité (site «fermé» et transports mis à disposition – bateau et bus). La communication est inclusive. Les activités proposées ne sont pas stéréotypées.

L'évènement se veut bien entendu inclusif pour l'entièreté de ses aspects. Le Port est attentif à ne pas avoir de stand ou d'activité qui cible uniquement une certaine catégorie de personne, à l'exception des enfants (ex: château gonflable, etc.)

Les sanitaires proposés sont unisexes et prévus en suffisance, et un espace pour enfants/nourrissons est également prévu, et le sera pour les prochaines éditions.

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

«S'assurer que l'ensemble des activités soient accessibles à tous les genres»:

Comme mentionné dans l'étape 2 ci-dessus, il n'y a absolument aucune restriction quelconque autour de cet événement en ce qui concerne le public. Il est ouvert à toutes et à tous. Pas de problématique particulière à signaler par rapport au genre.

Stap 4: Actieplan

“De dienstverlener sensibiliseren voor genderkwesties voor dit evenement:

Zoals hierboven reeds aangehaald, is het evenement natuurlijk bedoeld om in al zijn aspecten inclusief te zijn.

De haven zal overwegen om een clausule over genderbewustzijn op te nemen in de volgende BB, evenals maatregelen om seksuele intimidatie tijdens het evenement tegen te gaan, en dit punt vervolgens uitgebreid bespreken met het bureau dat het contract binnenhaalt.

Stap 5: opvolging en monitoring

“Evaluatie na afloop van het evenement”:

Er wordt automatisch een evaluatie met het agentschap dat verantwoordelijk is voor de organisatie van het evenement gepland na afloop van elke editie, ter plaatse op de dag zelf, en een paar dagen later tijdens een vergadering.

Feedback van het publiek krijgen we doorgaans door de aanwezigheid op het evenement, face to face op het terrein, of schriftelijk via de verschillende kanalen op onze sociale media. Een publiek tevredenheidsonderzoek staat niet op het programma.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige boekjaar

In juni 2022 werd een evaluatievergadering gehouden met het agentschap dat de laatste editie van het Havenfeest heeft georganiseerd. Er zijn geen incidenten te melden over genderkwesties.

Aangezien we hierboven al hebben gesproken over het opnemen van een clausule over genderbewustmaking in het volgende BB, kan bijvoorbeeld een veiligheidsbriefing over seksuele intimidatie ook vóór het evenement met het agentschap worden besproken. De kwestie inclusiviteit zou kunnen worden opgenomen in de volgende editie van het Havenfeest.

III. 20. NV **Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij**

Algemene informatie

Begrotingsallocatie (nummer): U 04 001 09 01 1211

Naam/titel van de allocatie: Onderhoud en herstelling van lokalen

Étape 4: plan d'action

«Sensibiliser le prestataire à la question du genre pour cet évènement»:

Comme mentionné plus haut, l'évènement se veut bien entendu inclusif pour l'entièreté de ses aspects.

Le Port envisagera d'inclure une clause liée à la sensibilisation du genre dans le prochain CSC ainsi que de mise en place de dispositifs de lutte contre le harcèlement sexiste durant l'évènement, et ensuite aborder ce point en long et en large avec l'agence qui remportera le marché.

Étape 5: suivi et monitoring

«Évaluation à la fin de l'évènement»:

Une évaluation avec l'agence en charge de l'organisation de l'évènement est d'office prévue à la fin de chaque édition, et sur le terrain le jour J, et quelques jours plus tard, lors d'un meeting.

Le feedback du public nous parvient généralement par la fréquentation de l'évènement et verbalement sur le terrain, ou par écrit via nos différents canaux sur les réseaux sociaux. Une enquête de satisfaction auprès du public n'est pas envisagée.

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

Un entretien d'évaluation avait eu lieu en juin 2022 avec l'agence qui avait organisé la dernière édition de la Fête du Port. Aucun incident à signaler en ce qui concerne la question du genre.

Vu que nous parlons plus haut d'inclure une clause liée à la sensibilisation du genre dans le prochain CSC, un briefing sécurité abordant par exemple le harcèlement sexiste pourra également être discuté avec l'agence, en amont de l'évènement. La question de l'inclusivité pourra être incluse dans la prochaine édition de la fête du Port.

III. 20. SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

Information générale

Allocation budgétaire (numéro): U 04 001 09 01 1211

Nom/intitulé de l'allocation: Entretien et remise en état de locaux

Totaal budget: 475.000 euro

Betrokken directie: Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support

Verantwoordelijke basisallocatie: naam, functie, e-mail:

- Naam: de heer Jean-Philippe VAN DEN HAUWE
- Functie: Facility manager
- Dienst: Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support
- e-mail: jpvandenhauwe@bghm.brussels

Verantwoordelijke redactie fiche:

- Naam: de heer Jean-Philippe VAN DEN HAUWE
- Functie: Facility manager
- Dienst: Directie Personeel en Organisatie / Logistiek en support
- e-mail: jpvandenhauwe@bghm.brussels

Genderanalyse

Stap 1: Inzameling van (kwantitatieve en kwalitatieve) gegevens / stappen van het verloop

De BGHM (de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij) heeft als basisopdracht de ontwikkeling van de sociale huisvestingssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Haar visie is duidelijk: “Een open, innoverende en voorbeeldige instelling zijn die op betekenisvolle wijze bijdraagt tot de groei en de verbetering van de kwaliteit van de openbare huisvesting in Brussel.”

Ook binnen onze eigen muren garanderen we een kwalitatief onderhoud van onze lokalen en de hoogste prioriteit van de logistieke dienst is alles in het werk te stellen om noodzakelijke herstellingen zo snel mogelijk uit te voeren.

Klantgerichtheid is de belangrijkste waarde van de dienst.

Het budget van de basisallocatie “Onderhoud en herstelling van lokalen” wordt uitsluitend gebruikt voor de herstellings- en onderhoudskosten van onze kantoren.

Om onze analyse echter zo volledig mogelijk te maken, kijken we in detail naar de 199 medewerkers van de BGHM (situatie op 1 juni 2023).

In termen van geslacht: 77 mannen – 122 vrouwen (38,69% mannen versus 61,31% vrouwen)

Budget total: 475.000 euros

Direction concernée: Direction Personnel et Organisation / Logistique et support

Responsable de l’allocation de base: nom, fonction, e-mail:

- Nom: M. Jean-Philippe VAN DEN HAUWE
- Fonction: Facility manager
- Service: Direction Personnel et Organisation / Logistique et support
- E-mail: jpvandenhauwe@slrb.brussels

Personne responsable de la rédaction de la fiche:

- Nom: M. Jean-Philippe VAN DEN HAUWE
- Fonction: Facility manager
- Service: Direction Personnel et Organisation / Logistique et support
- E-mail: jpvandenhauwe@slrb.brussels

Analyse genre

Étape 1: Collecte de données (quantitatives et qualitatives) / étapes du processus

La SLRB (la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale) a comme mission de base le développement du secteur du logement social dans la Région de Bruxelles-Capitale. Sa vision est claire: «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».

Au sein de nos propres murs également, nous garantissons un entretien qualitatif de nos locaux et la première priorité du service logistique est de mettre tout en œuvre afin de faire les réparations nécessaires au plus vite.

L’orientation client est la valeur la plus importante du service.

Le budget de l’allocation de base «Entretien et remise en état de locaux» est utilisé exclusivement pour les frais de réparation et d’entretien de nos bureaux.

Toutefois, afin d’effectuer une analyse la plus complète possible, nous examinons en détail les 199 collaborateurs de la SLRB (situation en date du 1^{er} juin 2023).

En termes de genre: 77 hommes – 122 femmes (38,69 % d’hommes contre 61,31 % de femmes)

In termen van leeftijd:

- Categorie jonger dan 25 jaar:
1 vrouw
- Categorie tussen 25 en 44 jaar:
68 vrouwen – 41 mannen
- Categorie 45 jaar en ouder:
53 vrouwen – 36 mannen

Op 01/06/23 telde de cel Logistiek en support 12 medewerkers en was als volgt samengesteld:

7 mannen – 5 vrouwen

In termen van leeftijd:

- Categorie jonger dan 25 jaar:
Geen
- Categorie tussen 26 en 44 jaar:
1 vrouw – 4 mannen
- Categorie 45 jaar en ouder:
4 vrouwen – 3 mannen

In termen van niveau:

- Niveau A:
3 mannen – geen vrouwen
- Niveau B:
1 vrouw – geen mannen
- Niveau C:
2 mannen – geen vrouwen
- Niveau D:
2 mannen – 4 vrouwen

En termes d'âge:

- Catégorie moins de 25 ans:
1 femme
- Catégorie entre 25 et 44 ans:
68 femmes – 41 hommes
- Catégorie 45 ans et plus:
53 femmes – 36 hommes

Au 01/06/23, la cellule Logistique et support comprend 12 collaborateurs et est composée comme suit:

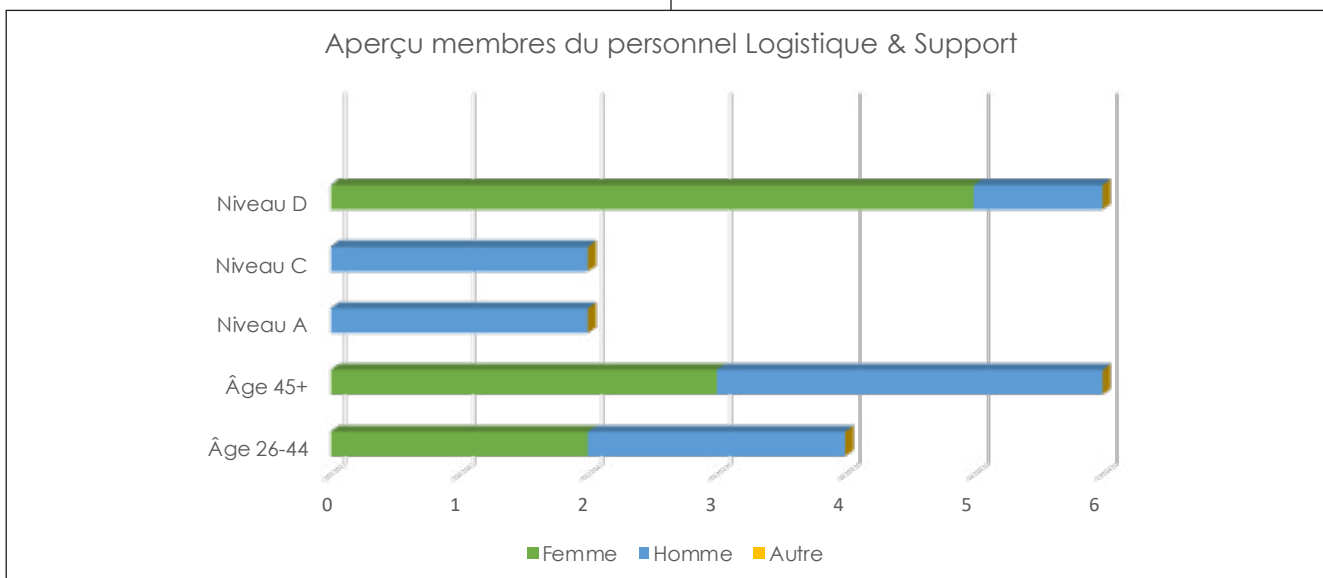
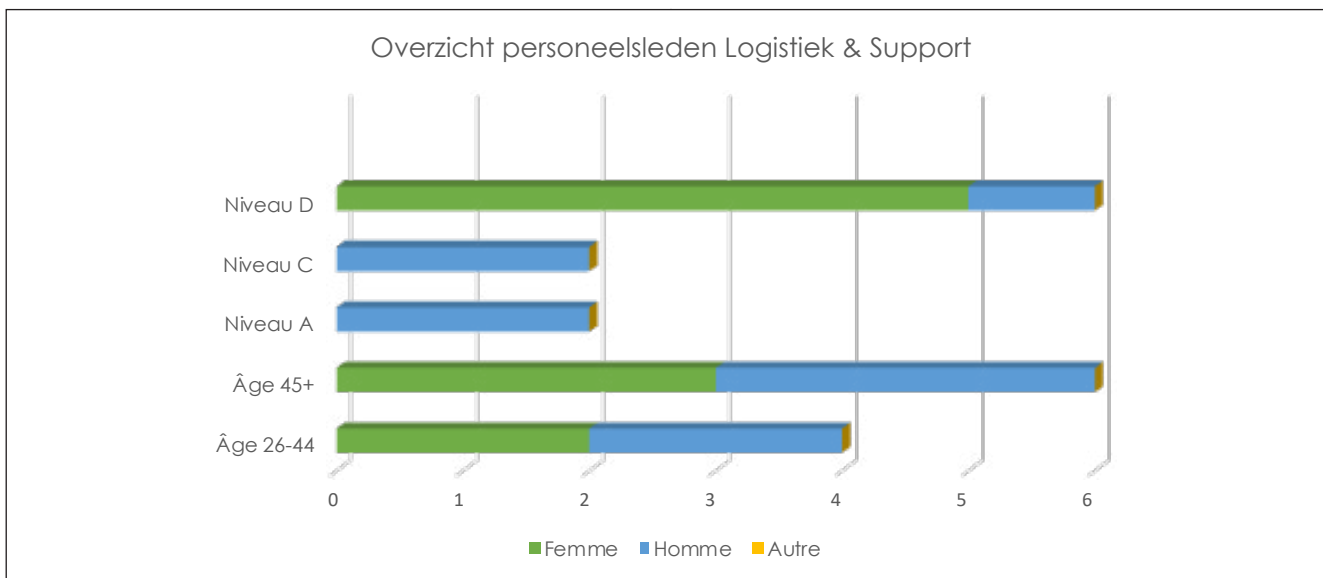
7 hommes – 5 femmes

En termes d'âge:

- Catégorie moins de 25 ans:
Néant
- Catégorie entre 26 et 44 ans:
1 femme – 4 hommes
- Catégorie 45 ans et plus:
4 femmes – 3 hommes

En termes de niveau:

- Niveau A:
3 hommes – pas de femmes
- Niveau B:
1 femme – pas d'homme
- Niveau C:
2 hommes – pas de femmes
- Niveau D:
2 hommes – 4 femmes



Om het onderhoud van de lokalen van de BGHM te organiseren, is er een logistieke permanente dienstverlening ingevoerd. Elke dag van de week is er minstens één lid van het logistieke team aanwezig. Er is ook een maandelijks planning opgesteld met dagelijkse en occasionele taken voor het onderhoudspersoneel.

Voor het melden van eventuele technische storingen beschikken alle personeelsleden van de BGHM over een specifiek logistiek telefoonnummer en e-mailadres. Deze contactmogelijkheden zijn via Teams Live en het intranet gecommuniceerd aan alle personeelsleden.

Gemelde storingen worden opgelost door de logistieke dienst of door een extern bedrijf, afhankelijk van de vaardigheden en taken van de medewerkers van het logistieke team.

Pour l'organisation de l'entretien des locaux de la SLRB, une permanence logistique est mise en place. Au moins une personne de l'équipe logistique est présente tous les jours de la semaine. Une planning mensuel des tâches quotidiennes et occasionnelles pour le personnel d'entretien est également mis en place.

Pour signaler les dysfonctionnements techniques éventuels, un numéro d'appel et un adresse email spécifique à la logistique sont disponibles pour l'ensemble du personnel de la SLRB. Ces moyens de contacts ont été communiqués à l'ensemble du personnel via Teams Live et intranet.

La résolution des dysfonctionnements signalés est prise en charge par le service logistique ou par une société externe en fonction des compétences et tâches assignées aux collaborateurs de l'équipe logistique.

Stap 2: Genderanalyse

Bij gebrek aan een formele procedure beschikt de BGHM niet over de nodige statistieken over het aantal meldingen van storingen door mannelijke en vrouwelijke personeelsleden.

De logistieke dienst is onderverdeeld in 4 cellen:

- Onthaal (3 vrouwelijke collega's);
- Bibliotheek en archief (1 mannelijke en 1 vrouwelijke collega);
- Onderhoud (1 mannelijke en 1 vrouwelijke collega);
- Techniek (5 mannelijke collega's).

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

De verschillende aanbevelingen kunnen worden gegroepeerd in de volgende categorieën:

- Ergonomie:

De behoeften onderzoeken van mannen en vrouwen met betrekking tot de inrichting van de lokalen.

Er is een studie aan de gang in lijn met het project voor de renovatie van het gebouw.

- HR - Aanwerving:

Er is een onevenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen (7 mannen – 5 vrouwen).

Er is een onevenwichtige verdeling qua niveau (3 mannen van niveau A, 1 vrouw van niveau B, 2 mannen van niveau C, 4 vrouwen en 2 mannen van niveau D).

Stap 4: Uitwerking van een strategie

Doel van de acties:

De studie afronden naar de behoeften van mannen en vrouwen op het gebied van de inrichting van de lokalen.

De uitvoering van de acties op het gebied van aanwerving valt onder de verantwoordelijkheid van verschillende diensten:

- Directie Personeel & Organisatie (waarvan de cel Logistiek en de cel Menselijk kapitaal deel uitmaken):
 - 1) De medewerksters van niveau D stimuleren en hen - indien zij geïnteresseerd zijn - begeleiden om hen te bevorderen via overgang naar een hoger niveau (budget voorzien/vrijmaken).

Étape 2: Analyse de genre

Vu l'absence d'une procédure formelle, la SLRB ne dispose pas des statistiques nécessaires sur le nombre de signalements de dysfonctionnements faits par des membres du personnel masculins et féminins.

Le service logistique est divisé en 4 cellules:

- Accueil (3 collègues féminines);
- Bibliothèque et archive (1 collègue masculin et 1 collègue féminine);
- Entretien (1 collègue masculin et 1 collègue féminine);
- Technique (5 collègues masculins).

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

Les différentes recommandations peuvent être regroupées sous les catégories suivantes:

- Ergonomie:

Examiner les besoins des hommes et des femmes en matière d'aménagement des locaux

Une étude est en cours en adéquation avec le projet de rénovation du bâtiment.

- RH – Recrutement:

Un déséquilibre en terme de répartition de sexe, (7 hommes – 5 femmes) est constaté.

Un déséquilibre est constaté en terme de niveau (3 hommes de niveau A, 1 femme de niveau B, 2 hommes de niveau C, 4 femmes et 2 hommes de niveau D).

Étape 4: Élaboration d'une stratégie

Objectif des actions:

Finaliser l'étude des besoins des hommes et des femmes en matière d'aménagement des locaux.

La mise en œuvre des actions concernant le recrutement constitue une responsabilité de plusieurs services:

- Direction Personnel & Organisation (dont la cellule logistique et la cellule Capital humain font partie):
 - 1) Stimuler les collaboratrices de niveau D et les accompagner - en cas d'intérêt - dans le but de les faire promouvoir par accession à un niveau supérieur (prévoir/libérer un budget)

2) Bij aanwerving van een medewerker van niveau D: een campagne voeren om mannelijke kandidaten te werven (budget voorzien/vrijmaken).

- Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk: De behoeften van mannen en vrouwen analyseren wat betreft de inrichting van de lokalen (kantoren, gemeenschappelijke ruimten, toiletten, ...) => via een budget dat moet worden vrijgemaakt als er externe hulp nodig is.

We zullen deze actie uitvoeren zodra de renovatiewerken van het nieuwe gebouw beginnen. Op die manier kunnen we rekening houden met de opmerkingen die op dat moment worden gemaakt.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Om te controleren of de resultaten zijn behaald, wordt rekening gehouden met de volgende indicatoren:

- Controleren of het personeel op de hoogte is van de procedure voor het melden van storingen;
- Een opleiding organiseren voor manager(s) over hun rol als ondersteunende coach;
- De medewerkers informeren over de bevorderingsmogelijkheden;
- Een aanwervingscampagne opzetten in geval van rekrutering van een medewerker van niveau D;
- Resultaten van de vragenlijst over de behoeften van onze medewerkers op het gebied van inrichting van de lokalen.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA 06.002.08.04.1211

Titel: Aan derden toe te vertrouwen studies (Audit, quantity surveyors)

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: Afdeling P&O

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Audrey PEPKA, Dossierbeheerder HR, apepka@bghm.brussels

Genderbespreking

Stap 1: Vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

Voor het jaar 2022 hebben we een bedrag van 186.033,87 euro gebruikt. Dit budget werd gebruikt om uitgaven te dekken, zoals voor de prestatieverleners van de coachings in het kader van de evaluatiecycli, maar ook voor het financieren van testen of andere procedures.

2) En cas d'engagement d'un niveau D: mener une campagne pour engager des candidats masculins (prévoir/libérer un budget)

- Service interne de Prévention et de Protection au travail: Analyser les besoins des hommes et des femmes en matière de l'aménagement des locaux (bureaux, espaces communs, toilettes...) => via un budget à libérer si besoin d'aide externe.

Nous réaliserons cette action dès que les travaux de rénovation du nouveau bâtiment commenceront. De cette façon, nous pouvons tenir compte des remarques formulées à ce moment-là.

Étape 5: Suivi et monitoring

Les indicateurs suivants seront pris en compte afin de vérifier si les résultats ont été atteints:

- Vérifier si le personnel est au courant de la procédure pour signaler des dysfonctionnements;
- Organiser une formation pour manager(s) concernant leur rôle en tant que coach accompagnant;
- Informer les collaborateurs sur les possibilités de promotion;
- Élaborer une campagne d'engagement en cas de recrutement d'un niveau D;
- Résultats du questionnaire sur les besoins de nos collaborateurs en matière d'aménagement des locaux.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 06.002.08.04.1211

Intitulé: Études à confier à des tiers (Audit, quantity surveyors)

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département P&O

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Audrey PEPKA, Gestionnaire des dossiers RH, apepka@slrb.brussels

Commentaire de genre

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

Pour l'année 2022, nous avons utilisé un montant de 186.033,87 euros. Ce budget a servi à couvrir les dépenses telles que les prestataires des coachings dans le cadre des cycles d'évaluation ainsi qu'à financer les testings ou autres procédures.

De verschillende uitgaven werden gesubsidieerd uit de enveloppe van onze werkingsdotatie.

We merken op dat we geen gendergerelateerde informatie over deze uitgaven hebben kunnen vinden.

Stap 2: Genderanalyse

Geen analyse mogelijk.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Onderzoeken in hoeverre we genderspecifieke statistieken in het kader van deze acties kunnen opvragen.

Stap 4: Actieplan

In 2024 onderzoeken of er genderspecifieke statistieken opgevraagd kunnen worden.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA 06.001.08.01.1211

Titel: Tegemoetkomingen personeelskosten

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: Afdeling P&O

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Audrey PEPKA, Dossierbeheerder HR, apepka@bghm.brussels

Genderbespreking

Stap 1: Vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

Voor het jaar 2022 hebben we een bedrag van 5.926,97 euro gebruikt. Dit budget werd gebruikt om uitgaven te dekken zoals reiskosten voor directeurs en coördinatoren (vervoerskosten voor conferenties).

Les différentes dépenses ont été subventionnées dans l'enveloppe de notre dotation de fonctionnement.

Sur ces dépenses nous constatons que nous n'avons pas pu trouver les informations liées aux genres.

Étape 2: Analyse genre

Pas d'analyse possible.

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

Étudier dans quelle mesure nous pouvons demander des statistiques sensibles au genre dans le cadre de ces actions.

Étape 4: plan d'action

En 2024, étudier la possibilité de demander des statistiques de genre.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 06.001.08.01.1211

Intitulé: Interventions frais de personnel

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département P&O

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Audrey PEPKA, Gestionnaire des dossiers RH, apepka@slrb.brussels

Commentaire de genre

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

Pour l'année 2022, nous avons utilisé un montant de 5926.97 euros. Ce budget a servi à couvrir les dépenses telles que les déplacements des directeurs et coordinateurs (Frais de transport pour les congrès).

De verschillende uitgaven werden gesubsidieerd uit de enveloppe van onze werkingsdotatie.

Met betrekking tot die uitgaven stellen we vast dat van de 31 betrokkenen (11 mannen en 20 vrouwen - directeurs/coördinatoren) er voor 6 personen van deze uitgaven gebruik gemaakt werd, waarvan 4 vrouwen en 2 mannen.

Stap 2: Genderanalyse

We stellen vast dat er minder mannen zijn op het niveau van directeur en coördinator en dat er ook meer vrouwen dan mannen gebruik maken van de dienst.

Dit komt overeen met het percentage vrouwen en mannen dat voor de BGHM werkt.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Gezien de resultaten van de analyse vinden we het niet nodig om specifieke aanbevelingen te doen.

Stap 4: Actieplan

In 2024 onderzoeken of vrouwen en mannen andere type conferenties bezochten en/of meer kilometers aflegden.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA 06.002.07.02.1140

Titel: Diverse personeelskosten

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: Afdeling P&O

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

– Audrey PEPKA, Dossierbeheerder HR,
apepka@bghm.brussels

Les différentes dépenses ont été subventionnées dans l'enveloppe de notre dotation de fonctionnement.

Sur ces dépenses nous constatons que sur les 31 personnes concernées (11 hommes et 20 femmes – directeurs/coördinateurs), l'utilisation a été faite pour 6 personnes dont 4 femmes et 2 hommes.

Étape 2: analyse genre

Nous constatons qu'il ya moins d'hommes au niveau de directeurs et coordinateurs, et l'utilisation est également faite plus par les femmes que les hommes.

Cela correspond au pourcentage de femmes et d'hommes travaillant pour la SLRB.

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

Compte tenu des résultats de l'analyse, nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de formuler des recommandations spécifiques.

Étape 4: plan d'action

En 2024, examinez si les femmes et les hommes ont assisté à des types de conférences différents et/ou s'ils ont parcouru plus de kilomètres.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 06.002.07.02.1140

Intitulé: Frais divers du personnel

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département P&O

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

– Audrey PEPKA, Gestionnaire des dossiers RH,
apepka@slrb.brussels

Genderbespreking

Stap 1: Vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

Voor het jaar 2022 hebben we een bedrag van 324.497,89 euro gebruikt. Dit budget wordt gebruikt om uitgaven te dekken zoals abonnementen voor de MIVB, NMBS en De Lijn, vaccinatiecampagnes voor het personeel, catering, afscheidscadeaus voor het personeel en bezinningsdagen van het personeel. De verschillende uitgaven werden gesubsidieerd binnen de enveloppe van onze werkingsdotatie.

We stellen vast dat deze uitgaven volledig werden gedragen voor 191 personen, waarvan 72 mannen (38%) en 119 vrouwen (62%).

Stap 2: Analyse

Voor deze analyse nemen we de abonnementskosten van het openbaar vervoer. Wat de MIVB betreft, heeft elk personeelslid een abonnement.

We merken op dat de uitgaven voor abonnementen van De Lijn en de NMBS logischerwijs worden toegewezen volgens de woonplaats van de werknemer.

Voor de uitgaven verbonden aan de abonnementen hadden we in 2022 de volgende verhouding:

- De Lijn: Op 191 personen genieten er 3 deze uitgave, waaronder 1 man (voor 34% van het budget) en 2 vrouwen (voor 66% van het budget)
- NMBS: Van de 191 mensen genieten er 50 deze uitgave, waaronder 17 mannen (voor 34% van het budget) en 33 vrouwen (voor 66% van het budget)

Deze resultaten komen overeen met het percentage vrouwen en mannen in dienst bij de BGHM.

De andere uitgaven zijn bestemd voor alle personeelsleden, met dien verstande dat er meer vrouwen dan mannen bij de BGHM zijn.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Gezien de resultaten van de analyse concluderen we dat het niet nodig is om extra maatregelen te nemen om vrouwen of mannen specifiek aan te moedigen om het openbaar vervoer te gebruiken.

De BGHM zet zich in om zachte mobiliteit onder al het personeel te bevorderen.

Commentaire de genre

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

Pour l'année 2022, nous avons utilisé un montant de 324.497,89. Ce budget sert à couvrir les dépenses tels que les abonnements STIB, SNCB, De Lijn, les campagnes de vaccination du personnel, le catering, des cadeaux de départ du personnel, ainsi que les mise au vert du personnel. Les différentes dépenses ont été subventionnées dans l'enveloppe de notre dotation de fonctionnement.

Sur ces dépenses, nous constatons qu'elles sont totalement engendrées pour 191 personnes dont 72 étaient par des hommes (soit 38 %) et 119 par des femmes (62 %).

Étape 2: analyse

Pour cette analyse, nous prenons le coût des abonnements aux transports publics. En ce qui concerne la STIB, chaque membre du personnel dispose d'un abonnement.

Nous constatons que l'utilisation des dépenses pour les abonnements De Lijn et SNCB est logiquement faite en fonction du lieu de résidence du travailleur.

Pour les dépenses liées aux abonnements nous avons eu la proportion suivante en 2022:

- De Lijn: Sur 191 personnes, il y a 3 personnes qui bénéficient de cette dépense dont 1 homme (pour 34 % du budget) et 2 femmes (pour 66 % du budget)
- SNCB: Sur 191 personnes nous avons 50 personnes qui ont bénéficié de cette dépense dont 17 hommes (pour 34 % du budget) et 33 femmes (pour 66 % du budget)

Ces résultats correspondent au pourcentage de femmes et d'hommes employés par la SLRB.

Les autres dépenses sont destinées à l'ensemble du personnel sachant qu'il y a plus de femmes dans l'entreprise que d'hommes.

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

Au vu des résultats de l'analyse, nous concluons qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour encourager spécifiquement les femmes ou les hommes à utiliser les transports publics.

Le SLRB s'engage à promouvoir la mobilité douce auprès de l'ensemble du personnel.

Stap 4: Actieplan

Voor een toekomstige analyse van deze BA zal de BGHM zich richten op andere gegevens, zoals vaccinatie van het personeel.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA06.002.07.02.1140

Titel: Diverse personeelskosten

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: P&O Department

Verloop of beleid: Personeelsopleiding

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Audrey PEPKA, RH dossierbeheerder, apekka@slrb.brussels

Genderbespreking*Stap 1: vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop*

Voor het jaar 2022 hebben we een bedrag van 324.497,89. Dit budget wordt gebruikt om uitgaven te dekken zoals abonnementen van de MIVB, NMBS en De Lijn, vaccinatie van het personeel, vaccinatiedcampagnes, catering, afscheidscadeaus voor het personeel en evenals de vergroening van het personeel. De verschillende uitgaven werden gesubsidieerd binnen ons werkingsbudget.

Van deze uitgaven noteren we 191 mensen, waarvan 72 mannen (dat wil zeggen mannen (38%) en 119 vrouwen (62%).

Stap 2: Analyse

Voor deze analyse nemen we de kosten van abonnementen voor het openbaar vervoer. Wat de MIVB betreft, heeft elke personeelslid een abonnement.

Étape 4: plan d'action

Pour une analyse prochaine de cette AB, la SLRB se focalisera sur des autres données comme par exemple la vaccination du personnel.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 06.002.07.02.1140

Intitulé: Frais divers du personnel

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département P&O

Processus ou politique: Formation pour le personnel

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Audrey PEPKA, Gestionnaire des dossiers RH, apekka@slrb.brussels

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

Pour l'année 2022, nous avons utilisé un montant de 324.497,89. Ce budget sert à couvrir les dépenses tels que les abonnements STIB, SNCB, De Lijn, les campagnes de vaccination du personnel, le catering, des cadeaux de départ du personnel, ainsi que les mise au vert du personnel. Les différentes dépenses ont été subventionnées dans l'enveloppe de notre dotation de fonctionnement.

Sur ces dépenses, nous constatons qu'elles sont totalement engendrées pour 191 personnes dont 72 étaient par des hommes (soit 38 %) et 119 par des femmes (62 %).

Étape 2: analyse

Pour cette analyse, nous prenons le coût des abonnements aux transports publics. En ce qui concerne la STIB, chaque membre du personnel dispose d'un abonnement.

We merken op dat het gebruik van de uitgaven voor abonnementen voor De Lijn en NMBS abonnementen logischerwijs gebaseerd is op de woonplaats van de werknemer.

Voor de uitgaven verbonden aan abonnementen hadden we de volgende verhouding in 2022:

De Lijn: Op 191 personen genieten er 3 van deze uitgave, waaronder 1 man (voor 34% van het budget) en 2 vrouwen (voor 66% van het budget)

NMBS: Van de 191 personen hebben er 50 van deze uitgave geprofiteerd, waaronder 17 mannen (voor 34% van de begroting) en 33 vrouwen (voor 66% van de begroting).

Deze resultaten komen overeen met het percentage vrouwen en mannen in dienst bij BGHM.

De overige uitgaven zijn bestemd voor alle personeelsleden, rekening houdend met het feit dat dat er meer vrouwen dan mannen in het bedrijf zijn.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Gezien de resultaten is het niet nodig om extra maatregelen te nemen om specifiek vrouwen of mannen aan te moedigen om mannen gebruik te maken van het openbaar vervoer.

De BGHM zet zich in voor het bevorderen van zachte mobiliteit onder alle medewerkers.

Étape 4: plan d'action

Voor een volgende analyse van deze BA zal de BGHM zich richten op andere gegevens, zoals de vaccinatie van het personeel.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA06.002.07.02.1140

Titel: Diverse personeelskosten

Nous constatons que l'utilisation des dépenses pour les abonnements De Lijn et SNCB est logiquement faite en fonction du lieu de résidence du travailleur.

Pour les dépenses liées aux abonnements nous avons eu la proportion suivante en 2022:

De Lijn: Sur 191 personnes, il y a 3 personnes qui bénéficient de cette dépense dont 1 homme (pour 34 % du budget) et 2 femmes (pour 66 % du budget)

SNCB: Sur 191 personnes nous avons 50 personnes qui ont bénéficié de cette dépense dont 17 hommes (pour 34 % du budget) et 33 femmes (pour 66 % du budget)

Ces résultats correspondent au pourcentage de femmes et d'hommes employés par la SLRB.

Les autres dépenses sont destinées à l'ensemble du personnel sachant qu'il y a plus de femmes dans l'entreprise que d'hommes.

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

Au vu des résultats de l'analyse, nous concluons qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour encourager spécifiquement les femmes ou les hommes à utiliser les transports publics.

Le SLRB s'engage à promouvoir la mobilité douce auprès de l'ensemble du personnel.

Étape 4: plan d'action

Pour une analyse prochaine de cette AB, la SLRB se focalisera sur des autres données comme par exemple la vaccination du personnel.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 06.002.07.02.1140

Intitulé: Frais divers du personnel

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: P&O Department

Verloop of beleid: Personeelsopleiding

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Audrey PEPKA, RH dossierbeheerder, apepka@slrb.brussels

Genderbespreking

Stap 1: vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

Voor het jaar 2022 hebben we een bedrag van 324.497,89. Dit budget wordt gebruikt om uitgaven te dekken zoals abonnementen van de MIVB, NMBS en De Lijn, vaccinatie van het personeel, cateringcampagnes, catering, afscheidscadeaus voor het personeel en evenals de vergroening van het personeel.

De verschillende uitgaven werden gesubsidieerd binnen ons werkingsbudget. Van deze uitgaven noteren we 191 mensen, waarvan 72 mannen (dat wil zeggen mannen (38%) en 119 vrouwen (62%).

Stap 2: Analyse

Voor deze analyse nemen we de kosten van abonnementen voor het openbaar vervoer. Wat de MIVB betreft, heeft elke personeelslid een abonnement.

We merken op dat het gebruik van de uitgaven voor abonnementen voor De Lijn en NMBS abonnementen logischerwijs gebaseerd is op de woonplaats van de werknemer.

Voor de uitgaven verbonden aan abonnementen hadden we de volgende verhouding in 2022:

- De Lijn: Op 191 personen genieten er 3 van deze uitgave, waaronder 1 man (voor 34% van het budget) en 2 vrouwen (voor 66% van het budget)
- NMBS: Van de 191 personen hebben er 50 van deze uitgave geprofiteerd, waaronder 17 mannen (voor 34% van de begroting) en 33 vrouwen (voor 66% van de begroting).

Deze resultaten komen overeen met het percentage vrouwen en mannen in dienst bij BGHM. De overige uitgaven zijn bestemd voor alle personeelsleden, rekening houdend met het feit dat er meer vrouwen dan mannen in het bedrijf zijn.

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département P&O

Processus ou politique: Formation pour le personnel

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Audrey PEPKA, Gestionnaire des dossiers RH, apepka@slrb.brussels

Commentaire de genre

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

Pour l'année 2022, nous avons utilisé un montant de 324.497,89. Ce budget sert à couvrir les dépenses tels que les abonnements STIB, SNCB, De Lijn, les campagnes de vaccination du personnel, le catering, des cadeaux de départ du personnel, ainsi que les mise au vert du personnel. Les différentes dépenses ont été subventionnées dans l'enveloppe de notre dotation de fonctionnement.

Sur ces dépenses, nous constatons qu'elles sont totalement engendrées pour 191 personnes dont 72 étaient par des hommes (soit 38 %) et 119 par des femmes (62 %).

Étape 2: analyse

Pour cette analyse, nous prenons le coût des abonnements aux transports publics. En ce qui concerne la STIB, chaque membre du personnel dispose d'un abonnement.

Nous constatons que l'utilisation des dépenses pour les abonnements De Lijn et SNCB est logiquement faite en fonction du lieu de résidence du travailleur.

Pour les dépenses liées aux abonnements nous avons eu la proportion suivante en 2022:

- De Lijn: Sur 191 personnes, il y a 3 personnes qui bénéficient de cette dépense dont 1 homme (pour 34 % du budget) et 2 femmes (pour 66 % du budget)
- SNCB: Sur 191 personnes nous avons 50 personnes qui ont bénéficié de cette dépense dont 17 hommes (pour 34 % du budget) et 33 femmes (pour 66 % du budget)

Ces résultats correspondent au pourcentage de femmes et d'hommes employés par la SLRB. Les autres dépenses sont destinées à l'ensemble du personnel sachant qu'il y a plus de femmes dans l'entreprise que d'hommes.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Gezien de resultaten is het niet nodig om extra maatregelen te nemen om specifiek vrouwen of mannen aan te moedigen om mannen gebruik te maken van het openbaar vervoer.

De BGHM zet zich in voor het bevorderen van zachte mobiliteit onder alle medewerkers.

Étape 4: actieplan

Voor een volgende analyse van deze BA zal de BGHM zich richten op andere gegevens, zoals de vaccinatie van et personeel.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA06.002.08.05.1211

Titel: Beroepsopleiding

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: HR

Verloop of beleid: Personeelsopleiding

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Dirk Vandendriessche, Directeur HR,
dvandendriessche@bghm.brussels

Genderbespreking*Stap 1: vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop*

Voor deze analyse kijken we naar het aantal vrouwen en mannen dat in 2022 een opleiding heeft gevolgd.

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

Au vu des résultats de l'analyse, nous concluons qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour encourager spécifiquement les femmes ou les hommes à utiliser les transports publics.

Le SLRB s'engage à promouvoir la mobilité douce auprès de l'ensemble du personnel.

Étape 4: plan d'action

Pour une analyse prochaine de cette AB, la SLRB se focalisera sur des autres données comme par exemple la vaccination du personnel.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB...06.002.08.05.1211

Intitulé: Formation professionnelle

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: RH

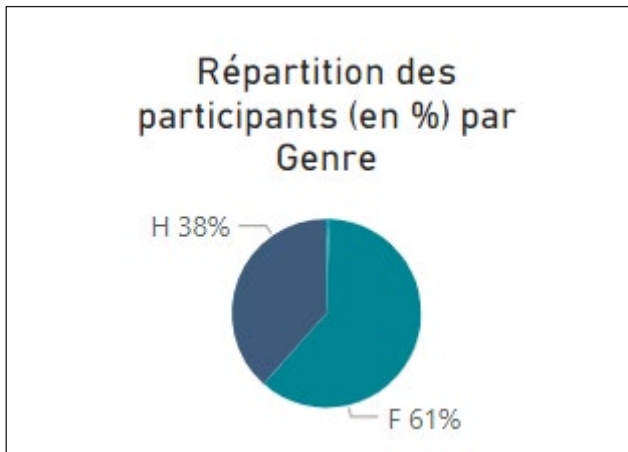
Processus ou politique: Formation pour le personnel

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Dirk Vandendriessche, Directeur RH, dvandendriessche@bghm.brussels

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

Pour cette analyse, nous examinons le nombre de femmes et d'hommes ayant participé à des cours de formation d'ici 2022.

*Stap 2: Analyse*

We stellen vast dat het aantal vrouwen en mannen die een opleiding hebben gevolgd in overeenstemming is met het personeelsbestand van de BGHM (62% vrouwen en 38% mannen). Dit sterkt ons in onze mening dat zowel vrouwen als mannen geen problemen hebben om een opleiding te volgen.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Gezien de resultaten is het niet nodig om specifieke aanbevelingen te doen.

Stap 4: Actieplan

Voor volgend jaar wil de BGHM de analyse verdiepen door te kijken naar de soorten opleidingen die vrouwen en mannen volgen. Dat zal gebeuren op basis van de assen die gebruikt worden om opleidingen te categoriseren: generieke vaardigheden, technische vaardigheden, interdisciplinaire vaardigheden, management en leiderschap en veiligheid en welzijn.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

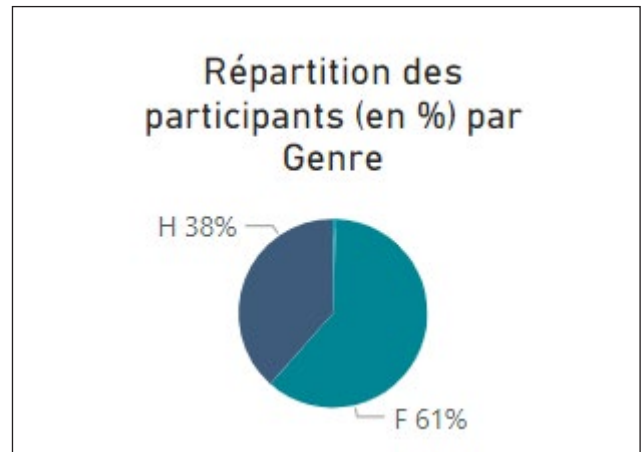
Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA 06.002.31.01.3431

Titel: Tegemoetkomingen van het Fonds voor sociale verzekering van de BGHM

*Étape 2: analyse*

Nous constatons que le nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation est conforme à l'effectif de SLRB (62 % de femmes et 38 % d'hommes). Cela nous renforce dans notre idée que les femmes et les hommes trouvent sans difficulté le chemin de la formation.

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

Au vu des résultats, il n'y a pas lieu de formuler des recommandations particulières.

Étape 4: plan d'action

Pour l'année prochaine, le SLRB souhaite approfondir l'analyse en examinant les types de formations suivies par les femmes et les hommes. Ceci sur la base des axes utilisés pour catégoriser les formations; compétences génériques, compétences techniques, compétences transversales, management et leadership et sécurité et bien-être.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 06.002.31.01.3431

Intitulé: Interventions du Fonds de Prévoyance Sociale de la SLRB

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: Afdeling P&O

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Audrey PEPKA, Dossierbeheerder HR, apepka@bghm.brussels

Genderbespreking

Stap 1: Vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

Voor het jaar 2022 hebben we een bedrag van 411.098,01 euro gebruikt. Dit budget werd gebruikt om uitgaven te dekken zoals sociale diensten, arbeidsongevalverzekering, hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques en gezondheidszorg.

De verschillende uitgaven werden gesubsidieerd uit de enveloppe van onze werkingsdotatie.

Deze uitgaven werden volledig gedaan voor 191 mensen, waarvan 72 mannen (38%) en 119 vrouwen (62%).

Stap 2: Analyse

We stellen vast dat deze uitgaven worden gebruikt voor alle medewerkers, eerlijk en zonder genderverschil.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

In 2024 wil de BGHM onderzoeken (in de mate dat dit mogelijk is in verband met de GPDR-regelgeving) of er verschillen zijn in type gezondheidszorg opgenomen door vrouwen en mannen en of deze verschillen zorgen voor een financieel onevenwicht.

Stap 4: Actieplan

In 2024 de cijfers rond gebruik van gezondheidszorg door vrouwen en mannen opvragen.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Naar aanleiding van de analyse in 2024 bekijken of er acties opgezet moeten worden.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département P&O

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Audrey PEPKA, Gestionnaire des dossiers RH, apepka@slrb.brussels

Commentaire de genre

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

Pour l'année 2022, nous avons utilisé un montant de 411.098,01 euros. Ce budget a servi à couvrir les dépenses telles que les services sociaux, les assurances d'accident de travail, les assurances hospitalisation, les chèques repas, les soins de santé.

Les différentes dépenses ont été subventionnées dans l'enveloppe de notre dotation de fonctionnement.

Sur ces dépenses nous constatons que les dépenses sont totalement engendrées pour 191 personnes dont 72 étaient par des hommes (soit 38 %) et 119 par des femmes (62 %).

Étape 2: analyse

Nous constatons que l'utilisation de ces dépenses est faite pour l'ensemble du personnel, avec équité sans différence de genre.

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

En 2024, la SLRB a l'intention d'étudier (dans la mesure où cela est possible dans le cadre des réglementations RGPD) s'il existe des différences dans le type de soins de santé utilisés par les femmes et les hommes et si ces différences créent un déséquilibre financier.

Étape 4: plan d'action

En 2024 demande de chiffres sur l'utilisation des soins de santé par les femmes et les hommes.

Étape 5: suivi et monitoring

À la suite de l'analyse de 2024, examiner si des actions doivent être mises en place.

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

Néant.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA 06.002.33.01.8300
 Titel: Aan het personeel toegestane leningen en voorschotten
 Betrokken administratie: BGHM
 Betrokken directie: HR
 Verloop of beleid: Leningen aan het personeel
 Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail
 – Dirk Vandendriessche, Directeur HR, dvandendriessche@bghm.brussels

Genderbespreking

Stap 1: vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

De BGHM voorziet in personeelsleningen in bepaalde omstandigheden. Deze BA bestaat echter pas sinds dit jaar en is nog niet gebruikt. Daarom is een analyse nog niet mogelijk.

Stap 2: Analyse

Nihil

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Nihil

Stap 4: Actieplan

Nihil

Stap 5: Opvolging en monitoring

Nihil

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nihil

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA06.001.08.02.1211
 Titel: KOSTEN VERTEGENWOORDIGING IN RECHTE
 Betrokken administratie: BGHM
 Betrokken directie: JURIDISCHE DIRECTIE

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB...D. 06.002.33.01.8300
 Intitulé: Prêts et avances consenties au personnel
 Administration concernée: SLRB
 Direction concernée: RH
 Processus ou politique: Prêts au personnel
 Personnes responsables: nom, fonction, e-mail
 – Dirk Vandendriessche, Directeur RH, dvandendriessche@bghm.brussels

Commentaire de genre

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

La SLRB prévoit des prêts au personnel dans certaines circonstances. Toutefois, cette AB n'existe que depuis cette année et n'a pas encore été utilisée. Par conséquent, une analyse n'est pas encore possible.

Étape 2: analyse

Néant

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

Néant

Étape 4: plan d'action

Néant

Étape 5: suivi et monitoring

Néant

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB...D.06.001.08.02.1211
 Intitulé: FRAIS DE REPRÉSENTATION EN JUSTICE
 Administration concernée: SLRB
 Direction concernée: JURIDIQUE

Verloop of beleid: Rechtsverdediging van de BGHM of juridische raadplegingen die niet aan een bouw- of renovatieproject gelinkt zijn

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Pierre Coquelle, Juridisch directeur, pcoquelle@bghm.brussels

Genderbespreking

Stap 1: Vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

De BGHM moet advocaten inschakelen voor bepaalde zaken die geen verband houden met een bouw- of renovatieproject.

Stap 2: Analyse

In het kader van die raadplegingen is een aanbesteding uitgeschreven en is er een nieuwe aan de gang. Uit de resultaten van de eerste aanbesteding bleek dat sommige van de geselecteerde inschrijvers op dit gebied positieve actie hadden ondernomen binnen hun kantoor.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

De juridische directie vond het moeilijk om selectie- en gunningscriteria op dit gebied op te stellen. Zij heeft deelgenomen aan de opstelling van een opdracht voor de aanstelling van een consultant die de technische clausules en het bestek moet optimaliseren met het oog op de aanstelling van ontwerpers en aannemers voor de uitvoering van werken. Er zullen proefprojecten worden uitgevoerd.

Er moet een consultant inzake gender worden gezocht om de toekomstige aankoopcentrale te optimaliseren. De juridische dienst heeft moeite om deze potentiële adviseurs te vinden, wat niet het geval is voor het bestek voor de woningen.

Stap 4: Actieplan

Onderzoek uitvoeren om 3 potentiële ondernemingen te vinden

Een benchmarking uitvoeren bij de andere juridische directies van het Gewest

Processus ou politique: Défense de la SLRB ou consultations juridiques non liées à un projet de construction ou de rénovation

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Pierre Coquelle, Directeur juridique, pcoquelle@slrb.brussels

Commentaire de genre

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

La SLRB doit requérir les services d’avocat dans le cadre de certains dossiers non liés à un projet de construction ou de rénovation.

Étape 2: analyse

Dans le cadre de ces consultations, une mise en concurrence a été réalisée et une nouvelle est en cours. Les résultats de la première mise en concurrence ont révélé que certains attributaires ont mené des actions positives en la matière au sein de leur bureau.

Étape 3: Recommandations (en lien avec l’analyse)

La direction juridique a eu du mal à créer des critères de sélection et d’attribution en la matière. Elle a participé à l’élaboration d’un marché visant à désigner un consultant pour optimiser les clauses techniques et cahier des charges en vue de désigner les auteurs de projet et les entreprises de travaux. Des projets pilotes seront menés.

Il convient de rechercher un consultant en la matière de genre pour optimiser la future centrale d’achats. La direction juridique a du mal à identifier ces consultants potentiels ce qui n’est pas le cas pour les cahiers des charges concernant les logements.

Étape 4: plan d’action

Faire des recherches en vue de trouver 3 opérateurs potentiels

Réaliser un benchmarking auprès des autres Directions juridiques de la Région

Stap 5: Opvolging en monitoring

De huidige aankoopcentrale loopt af in 2025. In de tweede helft van 2024 moeten de werkzaamheden van het actieplan opgezet worden om zodoende in 2025 de nieuwe overheidsopdracht voor te bereiden en te lanceren.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA D.06.004.11.01.7200

Titel: Renovatie van de installaties, investeringen in het gebouw

Betrokken administratie: BGHM

Betrokken directie: DEV

Verloop of beleid: Renovatie gebouw Gulden Vlies

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

– Céline Di Edigio cdiedigio@bghm.brussels

Genderbespreking*Stap 1: Vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop*

Voor de renovatie van haar kantoorgebouw in de Gulden_Vlieslaan gaat de BGHM tewerk zoals voor haar nieuwe bouwprojecten. Voor de analyse van deze BA, verwijzen wij dus naar de analyse van de BA 07.002.11.04.7200

Stap 2: Analyse

Nvt

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Nvt

Stap 4: Actieplan

Nvt

Stap 5: Opvolging en monitoring

Nvt

Étape 5: suivi et monitoring

La centrale d'achat actuelle expire en 2025. Au cours du second semestre 2024, les travaux du plan d'action devraient être mis en place afin de préparer et de lancer le nouveau marché public en 2025.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB D.06.004.11.01.7200

Intitulé: Rénovation des installations, investissements dans le bâtiment

Administration concernée: ...SLRB

Direction concernée: DEV

Processus ou politique: Rénovation du bâtiment Toison d'Or

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

– Céline Di Edigio cdiedigio@slrb.brussels

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

Pour la rénovation de son immeuble de bureaux de l'avenue Toison d'Or, la SLRB procédera comme pour ses nouveaux projets de construction. Pour l'analyse de cette AB, nous nous référons donc à l'analyse faite pour l'AB 07.002.11.04.7200

Étape 2: analyse

Néant

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

Néant

Étape 4: plan d'action

Néant

Étape 5: suivi et monitoring

Néant

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Nvt

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BA D.07.002.11.04.7200

Titel: Bouwkosten in het kader van het GHP en de AW => Investeringsuitgaven voor de toepassing van de strategie om Oekraïense burgers te integreren in het Brusselse weefsel

Betrokken administratie: BGHM Betrokken directie: directie Ontwikkeling

Verloop of beleid: Productie van nieuwe sociale woningen.

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Taïssa Bielyszew, Directrice Studies, tbielyszew@bghm.brussels
- Céline Di Egidio, Directrice Aankopen, cdiegidio@bghm.brussels

Genderbespreking

Stap 1: vaststellingen, inzameling kwantitatieve of kwalitatieve gegevens / de stappen van het verloop

De BGHM kreeg als opdracht om, via het Gewestelijk Huisvestingsplan en de Alliantie Wonen, 8.000 openbare woningen te bouwen.

De resultaten van deze twee plannen, die hieronder worden beschreven, komen uit het jaarverslag van 2022.

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

Néant

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB D.07.002.11.04.7200

Intitulé: Coûts de construction dans le cadre du PRL et de l'AH => Dépenses d'investissement pour la mise en œuvre de la stratégie d'intégration des ressortissants ukrainiens dans le tissu bruxellois

Administration concernée: SLRB

Direction concernée: Département Développement

Processus ou politique: Production de nouveaux logements sociaux. Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Taïssa Bielyszew, Directrice Études, tbielyszew@slrb.brussels
- Céline Di Egidio, Directrice Acquisitions, cdiegidio@slrb.brussels

Commentaire de genre

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

La SLRB a reçu comme mission la construction de 8.000 logements publics à travers le Plan Régional du logement et l'Alliance habitat.

Les résultats de ces deux plans détaillés ci-dessous proviennent du rapport annuel 2022.

1. Het Gewestelijk Huisvestingsplan en de Alliantie Wonen

Om tegemoet te komen aan de groeiende vraag naar woningen in Brussel, heeft de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2004 het Gewestelijk Huisvestingsplan en in 2014 de Alliantie Wonen opgezet. Deze plannen hebben als doel de bouw van 8.000 publieke woningen voor de SLRB.

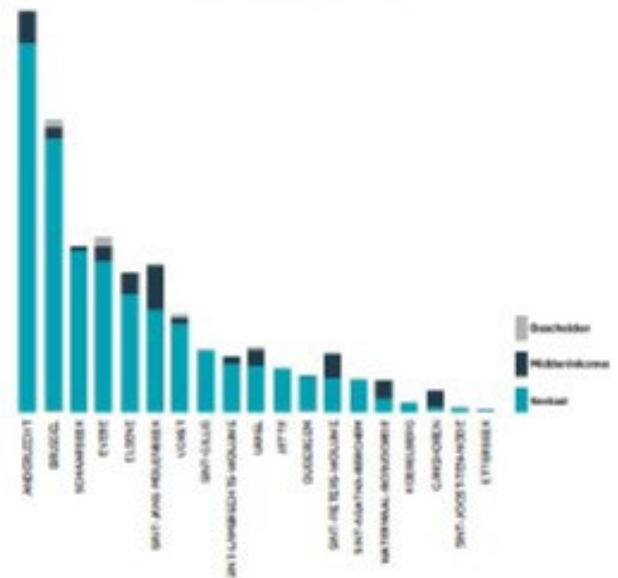
Aan het einde van 2021 werden er **8.537** woningen geïdentificeerd, verdeeld over 159 projecten. Eind 2022 waren er al meer dan **9.804** woningen geïdentificeerd die zich in verschillende ontwikkelingsstadia bevinden. Alle budgetten bestemd voor de bouw van nieuwe publieke woningen zullen betaald worden voor 2030.

Van deze woningen zijn er:

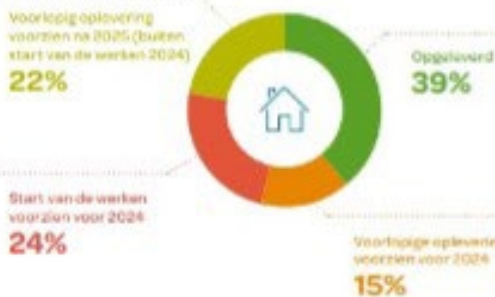
- **2.666** opgeleverd
- **1.424** in aanbouw
- **2.702** in verschillende voorbereidende fasen
- **2.528** in afwachting
- **484** geblokkeerd

Aantal nieuwe woningen in het kader van het GHP/AW

Sociale woningen en woningen voor bescheiden en middeninkomens per gemeente



Voortgang van de verschillende projecten op 31 december 2022



1. Le Plan Régional de Logement et l'Alliance Habitat

Pour faire face aux besoins croissants de logements à Bruxelles, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a lancé le Plan Régional du Logement (PRL) en 2004 et l'Alliance Habitat (AH) en 2014. Ces plans visent la construction de 8.000 logements publics pour la SLRB.

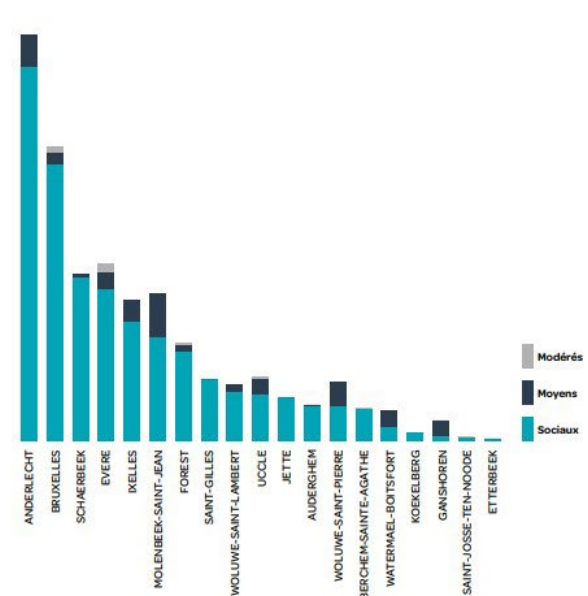
Fin 2021, **8.537** logements ont été identifiés, répartis sur **159** projets. Et fin 2022, plus de **9.804** logements ont été identifiés à différents stades de développement. L'ensemble des enveloppes dédiées à la construction de nouveaux logements publics sera liquidé pour 2030.

De ces logements :

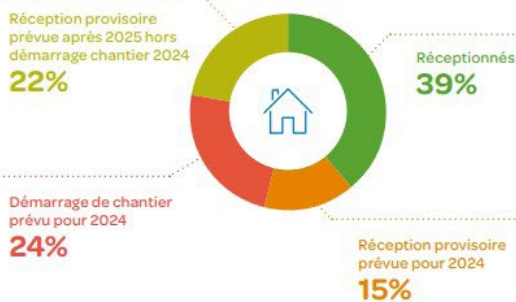
- **2.666** ont été réceptionnés
- **1.424** sont en cours de construction
- **2.702** sont en différentes phases de préparation
- **2.528** sont en attente de développement (en attente d'un nouveau financement)
- **484** sont bloqués

Nombre de nouveaux logements dans le cadre du PRL/AH

Logements sociaux, moyens et modérés par localité



Avancement des différents projets au 31 décembre 2022



2. Opleveringen van nieuwe woningen in 2022

In 2021 heeft de BGHM 10 projecten opgeleverd voor een totaal van 241 woningen:

- **Les Sources** te Vorst: 39 sociale woningen voor Comensia (sleutelklare aankoop)
- **Paviljoenen Modelwijk** te Laken: 20 woningen voor de Lakense Haard
- **Conscience** te Evere: 12 sociale woningen voor Everecity (klassieke aankoop)
- **Paviljoenen Dries** te Watermaal-Bosvoorde: 3 sociale woningen voor Aan de Rand van het Zoniënwoud
- **M-Square Kavel A** te Molenbeek: 24 sociale woningen voor De Molenbeekse Woningen (sleutelklare aankoop)
- **Stilte** te Ukkel: 15 sociale woningen voor BinHôme
- **Menslievendheid** in Brussel-Stad: 15 sociale woningen voor De Brusselse Woning
- **Gemene Beemden** te Neder-Over-Heembeek: 18 sociale woningen voor De Brusselse Woning (sleutelklare aankoop)
- **Les Pierreries** te Laken: 82 sociale woningen voor de Lakense Haard (sleutelklare aankoop)
- **Raphaël** te Anderlecht: 13 sociale woningen met een collectieve ruimte voor Comensia (klassieke aankoop, ontwikkeling door de DVM)



Foto: © BRB, Dierckx & Pas

2. Réception de nouveaux logements en 2022

En 2022, la SLRB a réceptionné 10 projets pour un total de 241 logements :

- **Les Sources** à Forest: 39 logements sociaux pour Comensia (acquisition clé sur porte)
- **Pavillons Cité Modèle** à Laeken: 20 logements sociaux pour le Foyer Laekenois
- **Conscience à Evere**: 12 logements sociaux pour Everecity (acquisition classique)
- **Pavillons Dries** à Watermael-Boitsfort: 3 logements sociaux pour En bord de Soignes
- **M-Square Lot A** à Molenbeek: 24 logements sociaux pour Le Logement Molenbeekois (acquisition clé sur porte)
- **Silence** à Uccle: 15 logements sociaux pour BinHôme à Silence
- **Philanthropie** à Bruxelles-Ville: 15 logements sociaux pour Le Logement Bruxellois
- **Prés Communs** à Neder-Over-Heembeek: 18 logements sociaux pour Le logement Bruxellois (acquisition clé sur porte)
- **Les Pierreries** à Laeken: 82 logements sociaux pour Le Foyer Laekenois (acquisition clé sur porte)
- **Raphaël** à Anderlecht: 13 logements sociaux avec un espace collectif pour Comensia (acquisition classique, développement réalisé par la SISF)



Foto: © BRB, Dierckx & Pas

3. Partnerships met de privésector

De aankoopstrategie die de BGHM met de steun van Staatssecretaris Nawal Ben Hamou lanceerde, kent een groeiend succes bij de vastgoedsector. De samen met de privésector ontwikkelde hervorming van de sleutelklare projectoproep verhoogde het aankoopritme van de BGHM tussen 2019 en 2022. In december 2021 werd het **Public Housing Partnership** toegevoegd aan deze lijst.

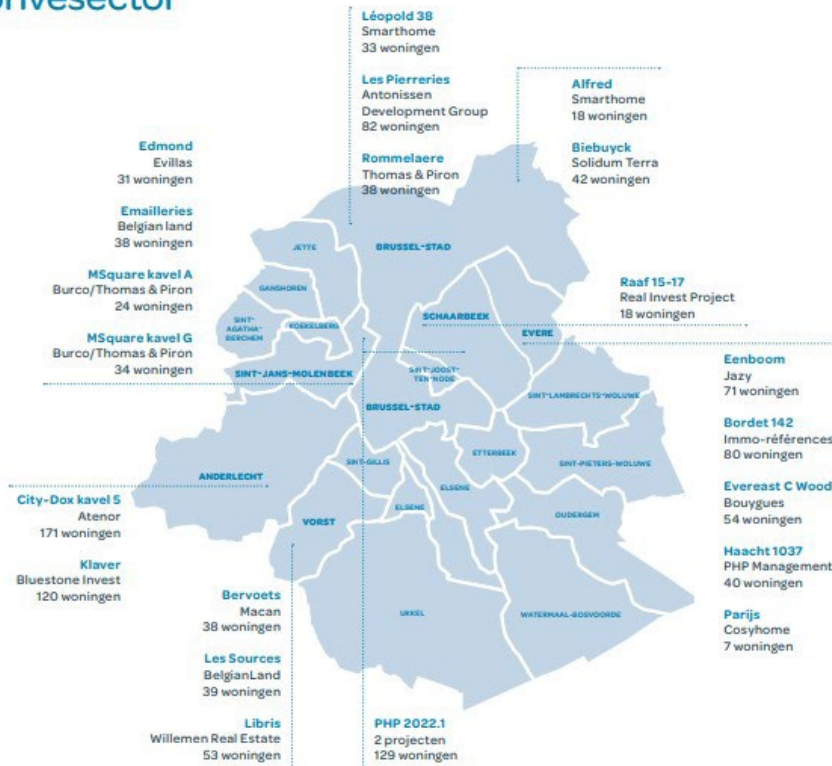
Sleutelklare projecten

Sleutelklare projecten, ontwikkeld door een private speler en met een lopende geldige vergunning, worden volgens deze procedure te koop aan de BGHM aangeboden. Als het project voldoet aan de kwaliteitscriteria van de BGHM, wordt het voor aankoop en beheer aangeboden aan een van de 16 openbare vastgoedmaatschappijen (OVM's) van het Gewest. Op die manier werkt de BGHM samen met de OVM's om hun woningvoorraad te vergroten en oplossingen te bieden aan gezinnen die op de wachtlijst staan voor een sociale woning.

Tot nu toe heeft de BGHM 20 projecten goed voor 1.031 woningen verworven in het kader van de sleutelklare projectoproep. Negen projecten goed voor 348 woningen zijn opgeleverd, terwijl elf projecten goed voor 683 woningen in aanbouw zijn. Alle projecten zullen tegen 2025 voltooid zijn.

PHP

De PHP-typeopdracht is twee keer uitgeschreven, in november 2021 en eind 2022. In het kader van de PHP-procedure heeft de BGHM 351 woningen geïdentificeerd die momenteel nog worden geanalyseerd.



3. Partenariats avec le secteur privé

La stratégie d'acquisition mise en place par la SLRB avec le soutien de la secrétaire d'État au Logement Nawal Ben Hamou remporte un succès grandissant auprès du secteur de l'immobilier. La réforme de l'appel à projets clé sur porte développée en collaboration avec le secteur privé, a permis de consolider de manière significative le rythme des acquisitions de la SLRB entre 2019 et 2022. En décembre 2021, le Public Housing Partnership s'est rajouté à cette liste de collaboration développée avec le secteur privé.

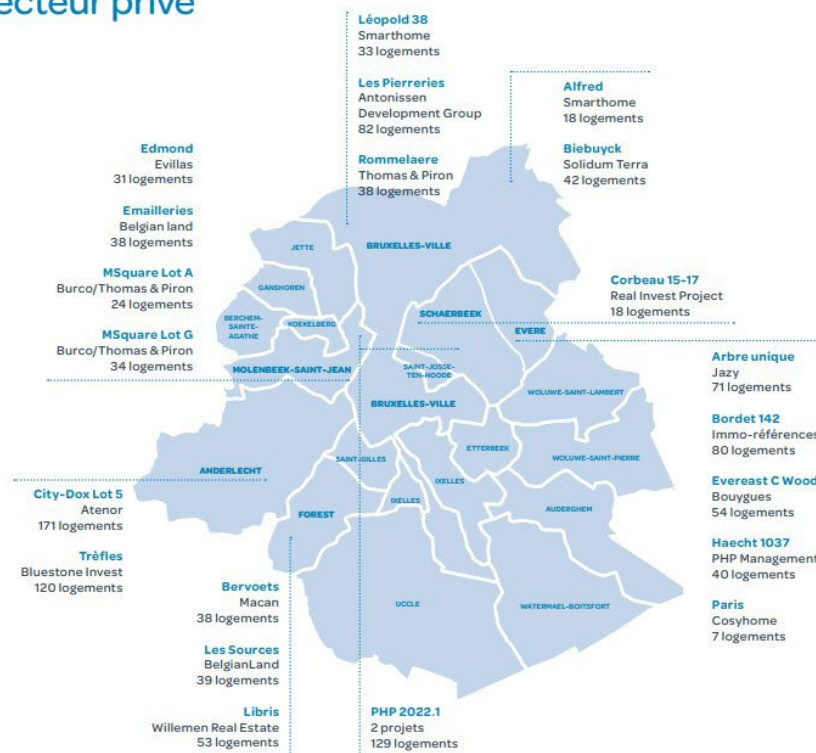
Clé sur porte

Les projets clé sur porte, développés par un acteur privé et avec un permis en cours de validité, sont proposés à l'acquisition à la SLRB dans le cadre de cette procédure. Si le projet répond aux critères de qualité de la SLRB, il est proposé à l'acquisition et à la gestion à l'une des 16 sociétés immobilières de service public (SISP) de la Région. De cette manière, la SLRB collabore avec les SISP pour augmenter leur parc de logements et proposer des solutions aux familles inscrites sur la liste d'attente pour l'obtention d'un logement social.

La SLRB a acquis à ce jour 20 projets pour 1031 logements dans le cadre de l'appel à projet clé sur porte. Neuf projets pour 348 logements sont réceptionnés tandis qu'onze projets pour 683 logements sont en chantier. Tous les projets seront réceptionnés en 2025.

PHP

Le marché de type PHP a été lancé à deux reprises en novembre 2021 et fin 2022, la SLRB a identifié dans le cadre de la procédure PHP 351 logements encore en analyse pour l'instant.



Stap 2: Analyse

In het kader van de ontwikkeling van nieuwe projecten en de lancering van opdrachten voor diensten en werken, hebben we tot nu toe geen langetermijnvisie opgesteld voor de integratie van de genderkwestie in onze opdrachten.

Stap 3: Aanbevelingen (in verband met de analyse)

Bij de herziening van ons typebestek voor de ontwikkeling van nieuwe projecten en de lancering van opdrachten voor diensten raden we aan om de genderkwestie op te nemen in de volgende aspecten van de opdrachten voor diensten:

- De rol van genderreferent integreren in de teams:

“De genderreferent helpt de architect en/of de aanbesteder bij het integreren van de genderdimensie in het ontwerp. In het bijzonder de integratie van de principes uit bijlage [7] “Egalitaire sociale woningen”. [...] Tijdens het hele project bestaat zijn rol erin om documenten bij te werken en daarbij de specifieke kwaliteiten van het project in termen van gender-mainstreaming te benadrukken, alsook mogelijke verbeterpunten met een aanzienlijke budgettaire of dimensionele impact.”
- De integratie van de genderdimensie in het ontwerp van de woningen Évalueren, in het bijzonder via het criterium “bewoonbaarheid”.
- Zorgen voor gendergelijkheid in de samenstelling van het adviescomité.
- Een specifiek document opstellen over dit onderwerp, als bijlage bij het BB (bijlage 7 van het BB “Egalitaire sociale woningen”)
- Het bestek en de bijlagen omzetten in een inclusief taalgebruik in overeenstemming met de aanbevelingen van equal.brussels.

Stap 4: Actieplan

- De genderkwestie in het huidige BB (zie hierboven) integreren. Dit punt heeft geen gevolgen voor het budget en kan onmiddellijk worden uitgevoerd.

Samen met onze partners, zoals de OVM’s, Évalueren of andere wijzigingen kunnen worden toegevoegd aan het typebestek en de bijlagen ervan:

- Wijzigingen in de technische en functionele bepalingen om de aanbevelingen op te volgen van de werkgroep Gender en Huisvesting, gecoördineerd door Angela-D, in opdracht van het kabinet van de staatssecretaris voor Huisvesting.
- Wijzigingen aan bijlage 3 en aan het bijzonder bestek om tegemoet te komen aan de vaststellingen van de kwalitatieve en kwantitatieve studie “Gender

Étape 2: analyse

Dans le cadre du développement des nouveaux projets et de lancement de marché de services et travaux, nous n’avons jusqu’à présent pas établi de vision à long terme pour l’intégration de la question du genre dans nos marchés.

Étape 3: Recommandations (en lien avec l’analyse)

Lors de la révision de notre cahier des charges type pour le développement des nouveaux projets et de lancement de marché de services, nous recommandons d’intégrer la question du genre dans les aspects suivants des marchés de services:

- Intégrer le rôle de référent genre dans les équipes:

«Le référent genre assiste l’architecte et/ou l’adjudicateur pour l’intégration de la dimension de genre dans la conception. Particulièrement, l’intégration des principes énoncés dans l’annexe [7] «Logements sociaux égalitaires». [...] Tout au long du projet, son rôle est de vérifier via la mise à jour des documents en mettant en lumière les qualités spécifiques du projet du point de vue de l’intégration de la thématique de genre, ainsi que les points d’amélioration possibles ayant un impact budgétaire ou dimensionnel conséquent.»
- Évaluer l’intégration de la dimension de genre dans la conception des logements notamment via le critère habitabilité.
- Composer le comité d’avis en visant à la parité des genres
- Établir un document spécifique traitant ce sujet annexé au CSC (annexe 7 du CSC «Logements sociaux égalitaires»)
- Transcrire le cahier des charges et ses annexes en écriture inclusive suivant les recommandations d’equal.brussels.

Étape 4: plan d’action

- Intégrer la question du genre dans le CSC actuel (voir plus haut). Ce point n’a pas d’impact budgétaire et peut être mis immédiatement en œuvre.

Évaluer avec nos partenaires tel que les SISP si d’autres modifications pourraient être ajoutées au cahier des charge-type et ses annexes:

- Modifications aux dispositions techniques et fonctionnelles afin de suivre les recommandations émises par le groupe de travail Genre et Logement coordonné par Angela-D, commandées par le cabinet de la Secrétaire d’État au Logement.
- Modifications à l’annexe 3 et au cahier spécial des charges afin de répondre aux constats de l’étude qualitative et quantitative Genre et Logement

en Huisvesting” die op verzoek van het kabinet van de staatssecretaris voor Huisvesting door de UCLouvain werd uitgevoerd.

- Een extern bureau aanstellen om deze documenten aan te passen zodat ze genderneutraal zijn in hun bewoordingen (omzetting in inclusief taalgebruik volgens de aanbevelingen van equal.brussels).
- Het typebestek ter beschikking stellen van de sociale huisvestingssector en het promoten op specifieke evenementen

Stap 5: Opvolging en monitoring

- Het extern bureau aanstellen en het bestek laten vertalen
- Een BGHM-evenement lanceren om het nieuwe bestek te promoten
- Tellen hoeveel opdrachten er gelanceerd zijn op basis van deze typeopdracht op het niveau van de BGHM en de OVM's.
- De ontwerpers en gebruikers van het typebestek vragen naar eventuele moeilijkheden bij het gebruik van het document en de genderreferent aanstellen.

Stap 6: Evaluatie van de toepassing van het actieplan van het voorgaande jaar

Evaluatie en suggesties voor corrigerende maatregelen in de documenten om gevolg te geven aan de monitoring en de opvolging die in fase 5 werd geïmplementeerd.

Monitoring actieplan 2022;

- Bestek 2023 => concrete actie geïdentificeerd in 2022 die kan worden uitgevoerd in 2023, zoals voorgesteld in de bovenstaande fiche.

III. 21. CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Algemene informatie

Budgettaire allocatie:

BA 03.302.08.01.1211B

BA 03.302.09.01.1211B

BA 03.303.11.01.7200B

BA 02.302.03.01.1612DR

Naam/titel van de allocatie(s): 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

réalisée par l'UCLouvain à la demande du cabinet de la Secrétaire d'État au Logement.

- Désigner un bureau externe pour adapter ces documents pour qu'ils soient, dans leur rédaction, neutres sur le plan du genre (transcription en écriture inclusive suivant les recommandations d'equal.brussels).
- Mise à disposition du CDC-type pour le secteur du logement social et en faire la promotion lors d'événements dédiés

Étape 5: suivi et monitoring

- Designer le bureau externe et réaliser la traduction du CDC
- Lancer un événement SLRB pour la promotion du nouveau CDC
- Comptabiliser combien de marchés sont lancés sur la base de ce marché type au niveau SLRB et SISF.
- Interroger les auteurs de projets et les utilisateurs du CDC-type sur les difficultés éventuelles sur l'utilisation du document et de la désignation du référent genre.

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

Évaluation et Suggestions de mesures correctives des documents pour donner suite au monitoring et suivi mis en place en étape 5.

Monitoring plan d'action 2022;

- CDC 2023=> action concrète identifié en 2022 pouvant être mis en œuvre en 2023 tel que suggéré dans la fiche ci-dessus.

III. 21. SCRL Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

Information générale

Allocation budgétaire n°:

AB 03.302.08.01.1211B

AB 03.302.09.01.1211B

AB 03.303.11.01.7200B

AB 02.302.03.01.1612DR

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

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, e-mail: anne.musimu@fonds.brussels

Gendercommentaar

Stap 1: Bevindingen, kwantitatieve of kwalitatieve gegevensverzameling/stadia 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 vervrouwelijking 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.⁽⁴⁾

Het is een realiteit: armoede wordt vooral door vrouwen ervaren en dat heeft ook gevolgen op het gebied van huisvesting.

Vrouwen verdienen minder dan mannen, deels als gevolg van pure discriminatie en deels omdat ze door de combinatie van gezins- en beroepsverantwoordelijkheden minder mogelijkheden hebben dan mannen om verder in de beroepswereld door te dringen.⁽⁵⁾ 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 wordt ook de meerderheid van de eenoudergezinnen geleid door een vrouw (86% in Brussel). Naast de bovengenoemde factoren van onzekerheid, hebben ze ook te maken met een ongelijke verdeling met de ex-echtgenoot van de kosten in verband met de kinderen.

Als gevolg hiervan is de situatie van alleenstaande vrouwen met kinderen op de woningmarkt moeilijker dan die van mannen. Ze wonen vaker in minder comfortabele, kleinere, kwalitatief beperktere woningen, die

(4) Chronique féministe, Un toit à soi, n° 122, juli-december 2018, p. 3.

(5) Bernard, N., “Femmes, précarité et mal-logement: un lien fatal à dénouer” in Courrier hebdomadaire du CRISP 2007/25 (n° 1970), p.6.

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, E-mail: anne.musimu@fonds.brussels

Commentaire de genre

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».⁽⁴⁾

C'est une réalité: la pauvreté se décline singulièrement au féminin et ceci n'est pas sans répercussion en termes de logement.

Les femmes gagnent moins que les hommes; en partie du fait d'une discrimination pure et en partie parce que le cumul des responsabilités familiales et professionnelles leur laisse moins de possibilités que les hommes d'investir la sphère professionnelle.⁽⁵⁾ 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 outre, les femmes sont également majoritairement à la tête des familles monoparentales (86 % à Bruxelles). En plus des facteurs de précarité déjà évoqués ci-dessus, elle doivent alors aussi 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. Elles occupent plus souvent des logements moins confortables, plus petits, de moins bonne

(4) Chronique féministe, Un toit à soi, n° 122, juillet-décembre 2018, p. 3.

(5) Bernard, N., «Femmes, précarité et mal-logement: un lien fatal à dénouer» dans Courrier hebdomadaire du CRISP 2007/25 (n° 1970), p.6.

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 het meest te kennen geven te willen verhuizen.⁽⁶⁾

Wat eigendom betreft, maken de lagere inkomens dan die van mannen het voor vrouwen moeilijker om toegang te krijgen tot huur- of koopwoningen, terwijl de eigendom van een eigen woning een wapen tegen armoede is.

De missie van het Woningfonds is het vergemakkelijken van de toegang tot huisvesting voor Brusselse gezinnen met een bescheiden tot gemiddeld inkomen door hen te helpen een woning te kopen of te huren tegen gunstige voorwaarden. Het Fonds stelt genderstatistieken op om zijn activiteit te Évalueren in de context van de vervrouwelijking van de armoede.

In de statistieken voor de huurhulpsector zien we dat 86 nieuwe gezinnen in 2022 huurder van het Fonds zijn geworden.

Het aantal nieuwe huurders dat tot de kleine of middelgrote gezinnen behoort, is verminderd ten opzichte van 2021 (68% in 2022, vergeleken met 77% in 2021, 58% in 2020 en 85% in 2016). 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 2021. Van de nieuwe huurders zijn 220 personen geherhuisvest (tegenover 262 in 2021, 315 in 2020 en 577 in 2019), met gemiddeld 2,6 personen per woning.

Het gemiddeld maandelijks te betalen gedrag voor alle huurders samen bedraagt 716 euro in 2022, wat een stijging is van bijna 10% ten opzichte van 2021 (653 euro). De huur vertegenwoordigt een iets hoger percentage van het inkomen dan in 2021, maar blijft onder de drempel van 30% (29% in 2022, tegenover 27% in 2021).

1 gezin bestond uit 2 volwassenen zonder kinderen. 15 bestonden uit 2 volwassenen met kinderen, 47 waren eenoudergezinnen, waarvan 241 met een vrouw als gezinshoofd. Tenslotte konden ook 8 alleenstaande vrouwen en 15 alleenstaande mannen een woning van het Fonds huren.

(6) <https://www.ama.be/mal-logement-mal-feminin/>

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.⁽⁶⁾

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 la pauvreté.

Le Fonds du logement a pour mission de faciliter l'accès au logement des ménages bruxellois aux revenus modestes à moyens 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 de l'«aide locative» du Fonds du logement, 86 nouveaux ménages ont rejoint les locataires du Fonds en 2022.

Le nombre de nouveaux locataires dont le ménage est de petite ou de moyenne taille est en recul par rapport à 2021 (68 % en 2022 contre 77 % en 2021, 58 % en 2020 et 85 % en 2019). 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 2021. Concernant les nouveaux locataires, 220 personnes ont été relogées (contre 262 en 2021, 315 en 2020 et 577 en 2019), à raison de 2,6 personnes en moyenne par logement.

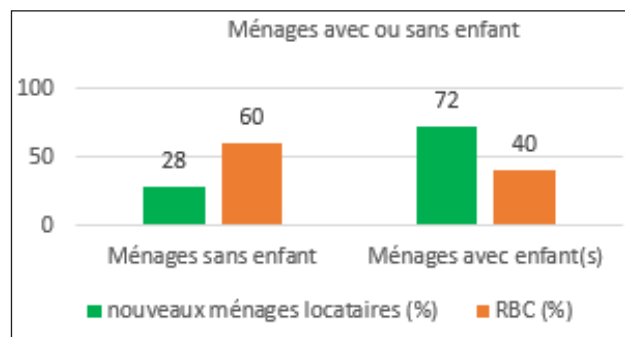
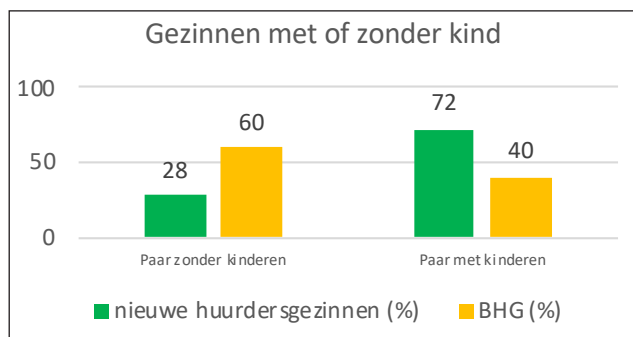
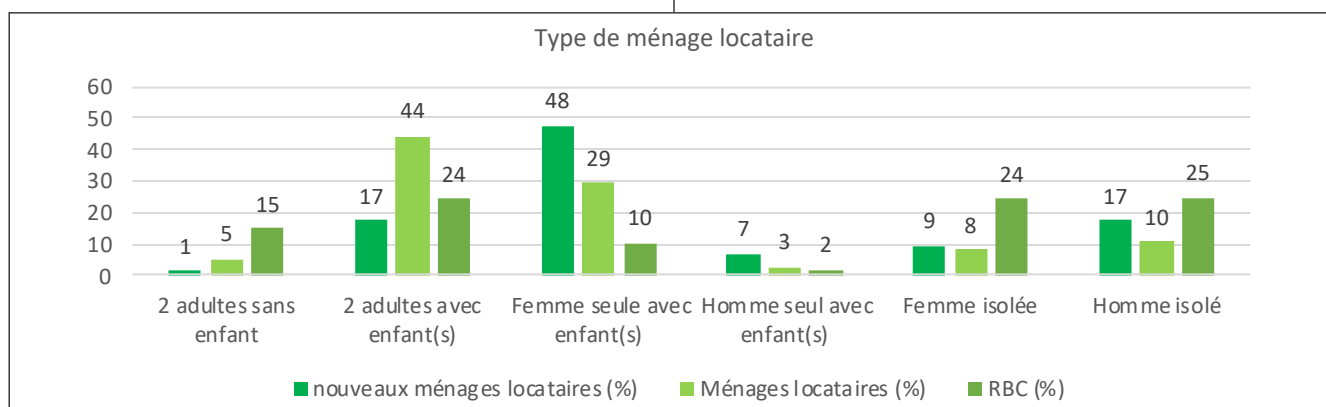
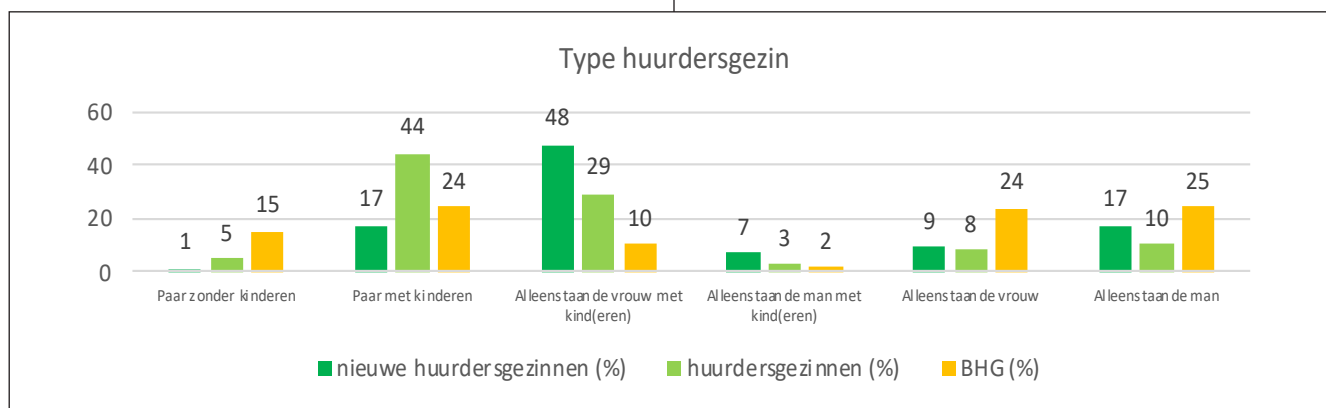
Le montant à payer mensuel moyen mis à charge de l'ensemble des locataires en 2022 est de 716 euros, ce qui représente une augmentation de près de 10 % par rapport à 2021 (653 euros). Le loyer représente un pourcentage des ressources légèrement en hausse par rapport à 2021 mais demeure en dessous du seuil des 30 % (29 % en 2022 contre 27 % en 2021).

1 ménage était composé de 2 adultes sans enfant. 15, de 2 adultes avec enfant(s), 47 étaient des ménages monoparentaux dont 241 avec une femme à leur tête. Enfin, 8 femmes isolées et 15 hommes isolés ont également pu louer un logement du Fonds.

(6) <https://www.ama.be/mal-logement-mal-feminin/>

Stap 2: Analyse

Étape 2: analyse

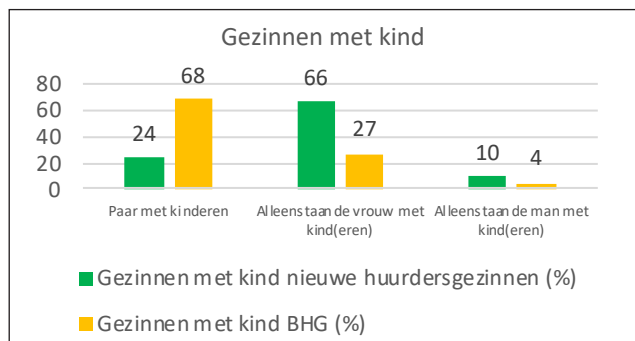


Er is een oververtegenwoordiging van gezinnen met kinderen en een sterke aanwezigheid van eenoudergezinnen, waarvan 87% door een vrouw wordt geleid.

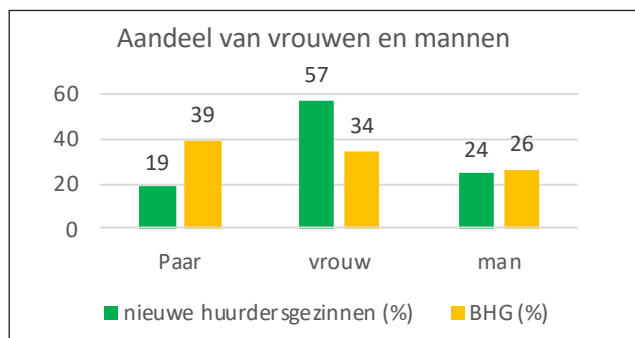
De sterke aanwezigheid van gezinnen met kind(eren) kan verklaard worden door de configuratie van de door het Fonds gehuurde woningen, waarvan er maar weinig bestemd zijn voor alleenstaanden of twee volwassenen zonder kinderen, de meeste woningen hebben immers meer dan één slaapkamer.

On constate une surreprésentation des ménages avec enfants ainsi qu’une forte présence des ménages mono-parentaux dont la charge du ménage est gérée par une femme dans 87 % 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.



Verder is er een groot verschil tussen het aandeel alleenstaande vrouwen en alleenstaande mannen. Dit was ook het geval in 2021. 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.

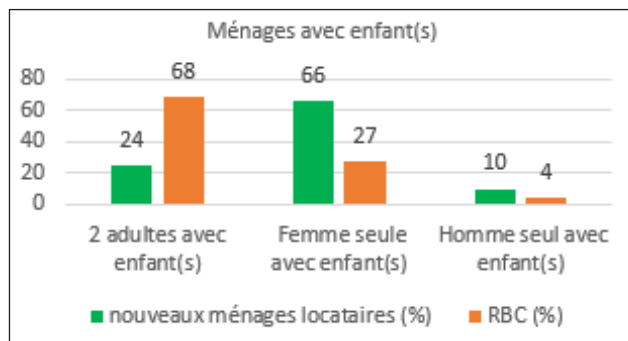


Zoals in het vorige verslag werd uiteengezet, weerspiegelen deze statistieken over de nieuwe huurdersgezinnen de oververtegenwoordiging van vrouwen in de meest kwetsbare lagen van de bevolking.

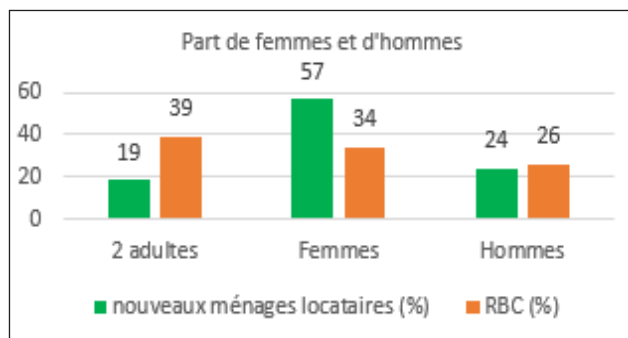
Stap 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan de analyse)

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 effectiever af te stemmen.



Par ailleurs, une grande différence entre la part de femmes isolées et la part d’hommes isolés est à remarquer. C’était également le cas en 2021. 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.



Comme mentionné dans le rapport précédent, ces statistiques concernant les nouveaux ménages locataires reflètent la surreprésentation des femmes au sein des couches les plus précaires de la population.

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 au mieux ses missions.

Stap 4: Actieplan

Voortzetting van de jaarlijkse monitoring van gezinnen die hulp ontvangen van het Fonds. Deze monitoring zal de volgende genderspecifieke variabelen omvatten: “soort gezin”, “aantal kinderen in het gezin”, “bedrag van het inkomen”, “soort inkomen”, “leeftijd”.

Stap 5: Follow-up en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige jaar

In 2022 ging meer dan 57% van de nieuwe toewijzingen van een woning naar alleenstaande vrouwen met of zonder gezinslast.

Het Fonds vervult dus zijn opdracht om de toegang tot het recht op huisvesting te bevorderen voor gezinnen met een midden- of bescheiden inkomen, waaronder een aanzienlijk aantal vrouwen.

Algemene informatie

Budgettaire allocatie: 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.musimu@fonds.brussels

Gendercommentaar**Stap 1: Bevindingen, kwantitatieve of kwalitatieve gegevensverzameling/stadia van het proces**

Het Fonds zet zich in om te voorzien in de sociale begeleiding van de huurders en zorgt hier al voor 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.

Étape 4: plan d'action

Poursuite de la mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds. 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.

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

En 2022, les nouvelles attributions de logement ont bénéficié à plus de 57 % 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.

Information générale

Allocation budgétaire n°: 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.musimu@fonds.brussels

Commentaire de genre**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.

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 vormt 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 gezin kan doorverwijzen naar gespecialiseerde diensten.

In de loop van 2022 heeft de sociale dienst heeft gezorgd voor de sociale en budgettaire begeleiding van 120 gezinnen, waaronder 27 nieuwe. 51% (48% in 2021) van de begeleidingen betrof eenoudergezinnen. Op het einde van het jaar waren er 59 begeleidingen aan de gang.

De duur van de begeleiding van de afgesloten dossiers varieerde van 9 maanden (25%) tot 18 maanden (28%). 47% van de begeleidingen duurde meer dan 18 maanden. 52% (tegenover 48% in 2021) van de begeleidingen betrof alleenstaande ouders, 23% (tegenover 30% in 2021) koppels met kinderen en 23% (tegenover 20% in 2021) alleenstaanden. De overige 2% betrof koppels zonder kinderen (idem als in 2021). In overleg met de dienst betwiste zaken, heeft de sociale dienst 41 budgettaire begeleidingen ingezet of voortgezet. De 3 nieuwe huurders die een overeenkomst van bepaalde duur ondertekenden (evenals 6 huurders die vóór 2021 een overeenkomst van bepaalde duur hadden ondertekend) werden door de sociale dienst opgevolgd. 5 dossiers werden voor het einde van het jaar afgesloten.

Stap 2: Analyse

Eind 2022 was voor 59 gezinnen een begeleiding gaande, wat neerkomt op 4% van de huurders. Dit percentage stijgt licht voor alleenstaanden (6%) of eenoudergezinnen die worden geleid door een vrouw (6%).

Van deze 59 lopende begeleidingen op 31/12/2022 hadden er 28 betrekking op eenoudergezinnen, waarvan 26 door vrouwen werden geleid. 15 gezinnen bestonden uit twee volwassenen met een gezinslast, 7 waren alleenstaande vrouwen. 11 andere gezinnen bestonden uit een alleenstaande man.

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 soi(en) t 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.

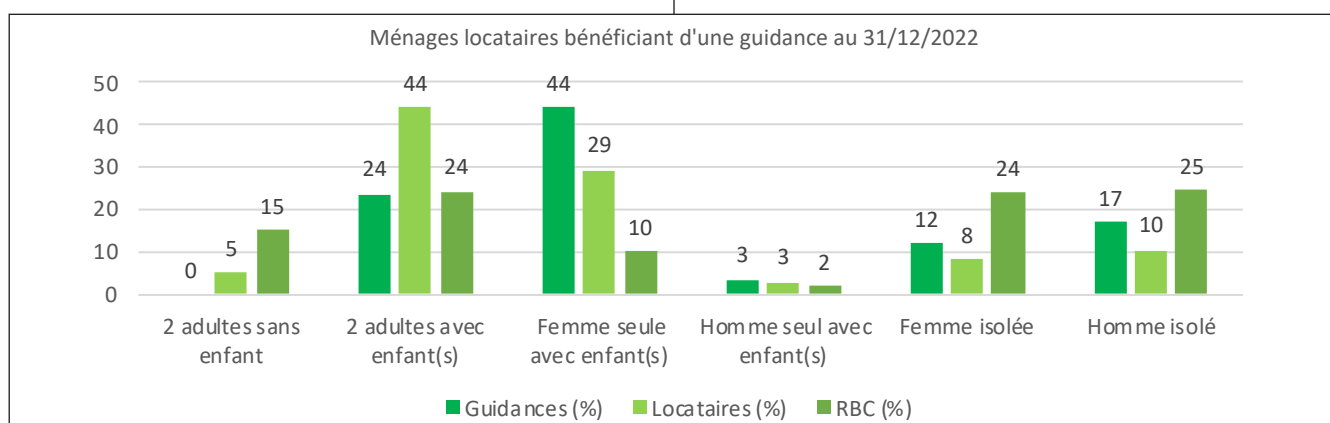
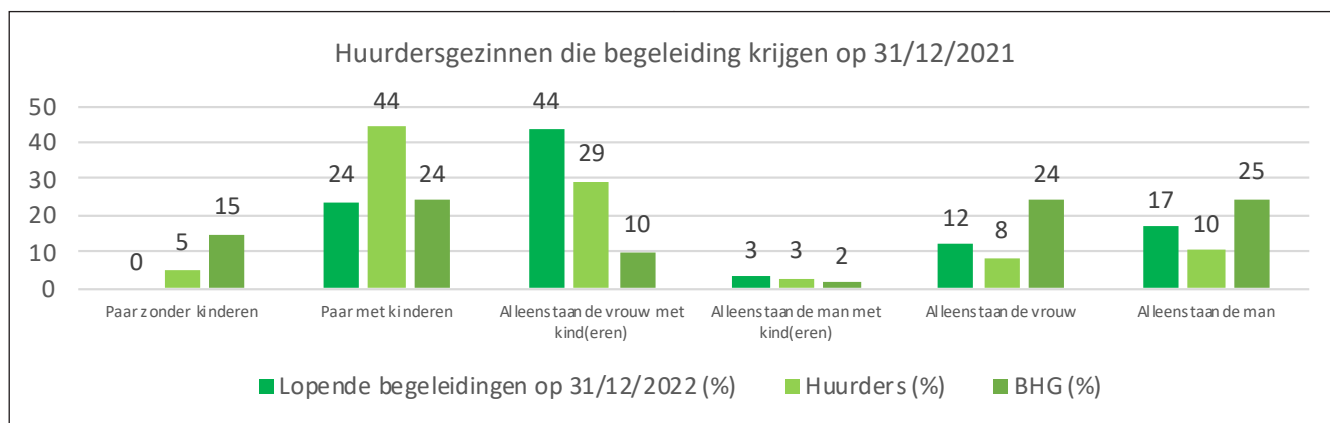
Dans le courant de l'année 2022, Le service social a mené 120 guidances sociales et budgétaires, dont 27 nouvelles. 51 % (48 % en 2021) des guidances ont concerné des familles monoparentales. En fin d'exercice, 59 guidances étaient en cours.

La durée de l'accompagnement des dossiers clôturés varie de 9 mois (25 %) à 18 mois (28 %). 47 % des guidances ont duré plus de 18 mois. 52 % (contre 48 % en 2021) des guidances concernent des familles monoparentales, 23 % (contre 30 % en 2021) des couples avec enfants et 23 % (contre 20 % en 2021) des personnes isolées. Les 2 % restant concernent des couples sans enfant (identique à 2021). En concertation avec le service contentieux, le service social a démarré ou poursuivi 41 guidances budgétaires. Les 3 nouveaux locataires ayant signé un contrat à durée déterminée (ainsi que 6 locataires ayant signé un contrat à durée déterminée avant 2021) ont été suivis par le service social. 5 dossiers ont été clôturés avant la fin de l'année.

Étape 2: analyse

59 ménages bénéficiaient d'une guidance fin 2022, ce qui représente 4 % des locataires. Ce pourcentage augmente légèrement pour les ménages isolés (6 %) ou les ménages monoparentaux gérés par une femme (6 %).

Parmi ces 59 guidances en cours au 31/12/2022, 28 concernaient des familles monoparentales dont 26, des femmes avec une charge de familles. 15 ménages étaient constitués de deux adultes avec une charge de famille, 7, des femmes isolées. 9 autres ménages se composaient d'un homme isolé.



Eenoudergezinnen met een vrouw aan het hoofd zijn goed voor bijna de helft van de lopende begeleidingen op 31/12/2022. Dit cijfer toont de grote kwetsbaarheid van dit soort gezinnen aan in verhouding tot het percentage eenoudergezinnen dat huurder is van het Fonds.

“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 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

Les ménages monoparentaux avec à leur tête une femme représentent près de la moitié des guidances en cours au 31/12/2022. 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 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.

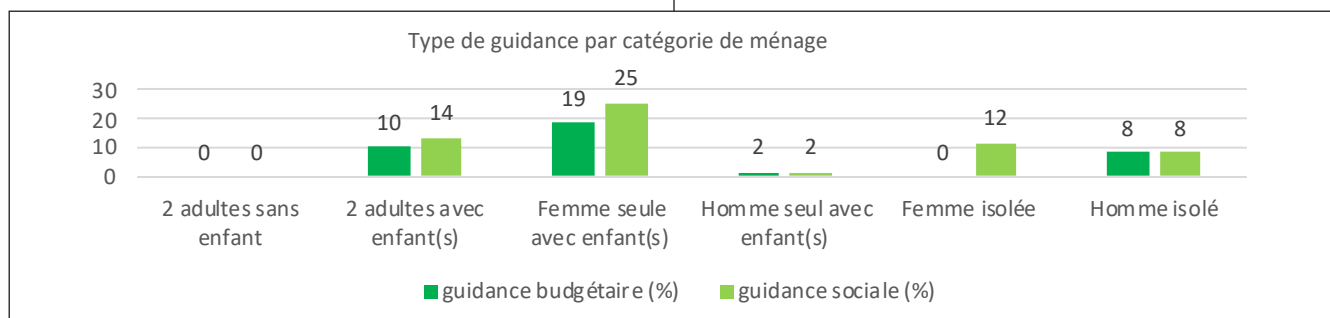
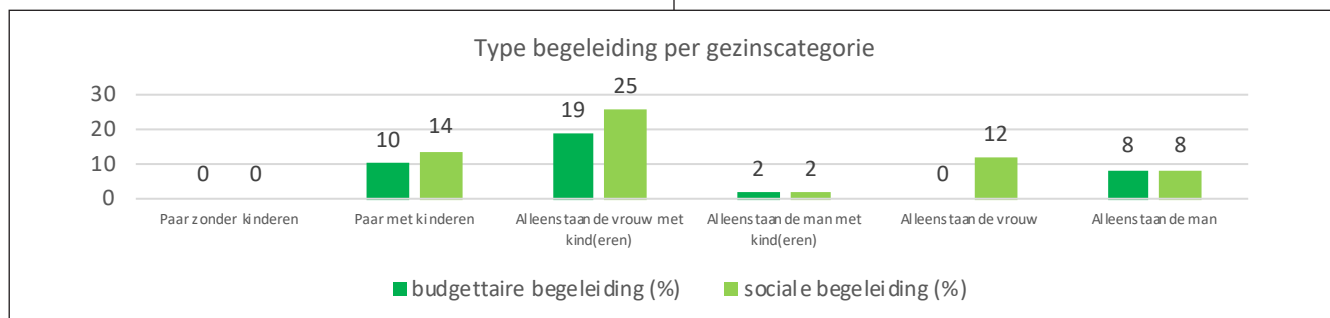
Avec une surreprésentation à hauteur de quasi 90% des cheffes de famille, la monoparentalité a une dimension genrée indéniable. Ceci peut s'expliquer, en partie, par le fait que la société belge reste encore une société patriarcale où les stéréotypes de genre (tels que les notions de «rôle paternel» 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

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.⁽⁷⁾

In deze context is het niet verwonderlijk dat 56% van de begeleidingen vrouwen betreft, van wie 44% een gezinslast heeft. Ook hieruit blijkt het belang van de door het Fonds verleende begeleidingen.

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.»⁽⁷⁾

Dans ce contexte, il n'est donc pas étonnant de constater que 56 % des guidances concernent des femmes, dont 44 % ont une charge de famille. Cela démontre également l'importance de ces accompagnements mis en place par le Fonds.



Een begeleiding wordt bovendien 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 23 gezinnen vooral betrekking op budgettaire begeleiding. Voor de andere 36 opgevolgde gezinnen ging het voornamelijk om sociale begeleiding bij zaken als het beheer van de woning of gezinsproblemen. Hierbij werden 4 begeleidingen opgestart door het preventiecentrum voor familiaal en huiselijk geweld en ondersteund door interne begeleiding van het Fonds. Deze ondersteuning betrof vier vrouwen met een gezinslast die een opvangcentrum voor slachtoffers van huiselijk geweld hadden verlaten.

Stap 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan de analyse)

Om een sociale begeleiding van steeds hogere kwaliteit te kunnen bieden, wil het Fonds zijn kennis verbeteren van de verschillende problematieken van bepaalde

Par ailleurs, 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, 23 suivis portaient principalement sur une guidance budgétaire. Pour les 36 autres suivis, il s'agissait principalement d'une guidance sociale portant sur des thématiques comme la gestion du logement ou des difficultés familiales. Parmi ceux-ci, 4 accompagnements ont été initiés par le centre de prévention des violences familiales et conjugales et soutenus par une guidance en interne du Fonds. Ces accompagnements concernaient 4 femmes avec une charge de famille qui avaient quitté un centre d'accueil pour victime de violences intra-familiales.

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

Afin d'assurer un accompagnement social toujours plus qualitatif, le Fonds désire approfondir sa connaissance des différentes problématiques rencontrées par certains

(7) <https://alleenstaandeouder.brussels/alleenstaande-ouders/#waarom-een-website-wijden-aan-de-ondersteuning-en-dienstverlening-waartoe-zij-hun-toevlucht-kunnen-zoeken>

(7) <https://parentsolo.brussels/parent-solo/#pourquoi-dedier-un-site-aux-aides-et-services-dont-elles-pourraient-avoir-besoin>

huurdersgezinnen in moeilijkheden. Dit kan enerzijds door deel te nemen aan bewustmakingscampagnes over de belangrijkste problemen waarmee de huurders van het Fonds worden geconfronteerd, en anderzijds door meer statistische gegevens te verstrekken over de gezinnen die het ondersteunt.

Stap 4: Actieplan

- Deelname aan bewustmakings- en/of opleidingsessies over verschillende onderwerpen:
 - eenoudergezinnen en huisvesting
 - huiselijk geweld
 - nadenken over een meer egalitaire ruimte

Stap 5: Follow-up en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige jaar

Er wordt nog gewerkt aan een uitgebreider monitoringsysteem.

Algemene informatie

Budgettaire allocatie:

AB 02.202.33.01.8300 B/C

AB 02.202.01.01.6611 DR

Naam/titel van de allocatie(s): Verlening van hypothecaire kredieten aan gezinnen
Investeringsdotatie afkomstig van 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 van de Verrichtingen, anne.musimu@fonds.brussels

ménages locataires en difficulté, d'une part en participant à des sensibilisations sur des thèmes majeurs rencontrés par les locataires du Fonds et d'autre part, en fournissant plus de données statistiques sur les ménages accompagnés.

Étape 4: plan d'action

- Participation à des sensibilisations et/ou formations sur différents thèmes:
 - monoparentalité face au logement
 - les violences intra-familiales
 - réflexion sur un espace plus égalitaire

Étape 5: suivi et monitoring

Suivi annuel des différentes variables citées dans le plan d'action.

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

La mise en place d'un monitoring plus complet est en encore en cours.

Information générale

Allocation budgétaire:

AB 02.202.33.01.8300 B/C

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-renovation)

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

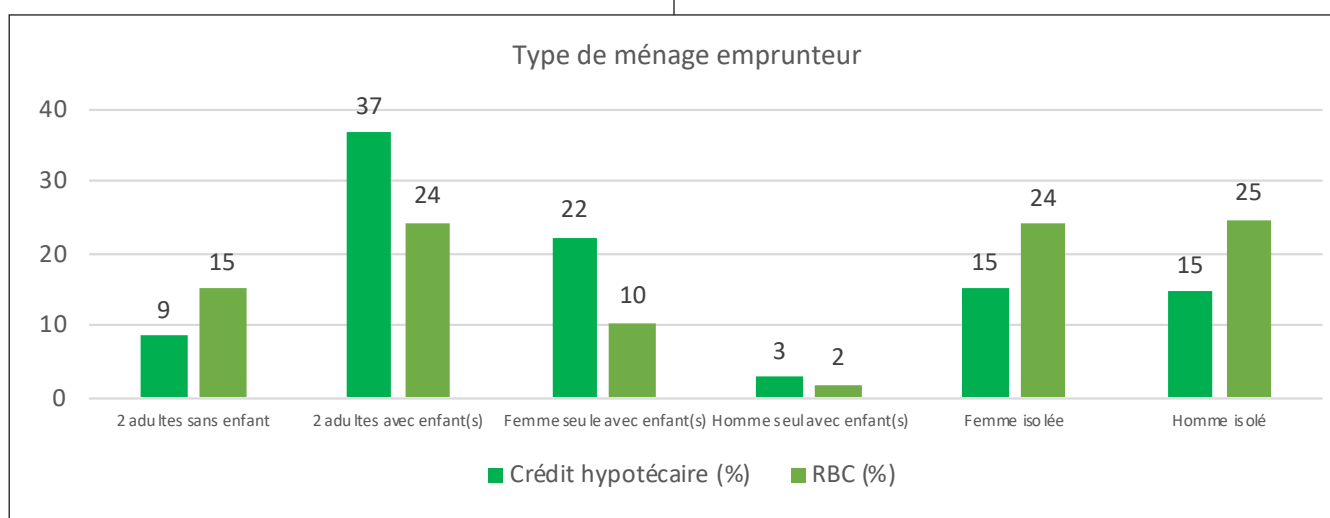
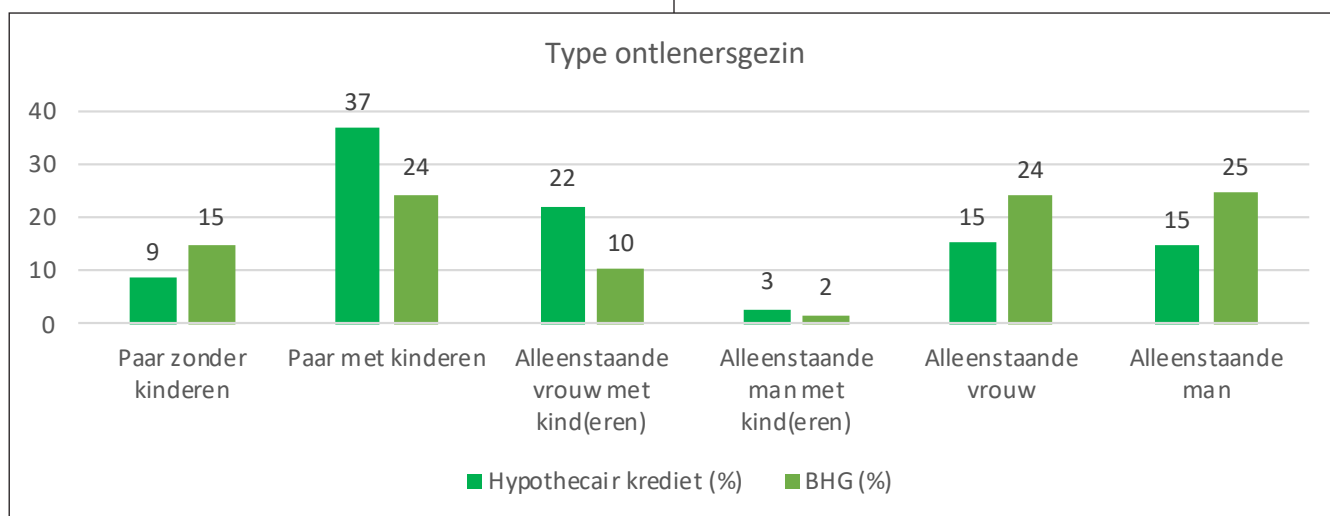
- Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, Directrice des opérations, anne.musimu@fonds.brussels

Gendercommentaar

Stap 1: Bevindingen, kwantitatieve of kwalitatieve gegevensverzameling/stadia van het proces

Commentaire de genre

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



In 2022 werden 1.033 gezinnen eigenaar van hun woning dankzij een hypotheckair krediet van het Woningfonds. 89 gezinnen bestonden uit 2 volwassenen zonder kinderen. 379 bestonden uit 2 volwassenen met kinderen, 257 waren eenoudergezinnen, waarvan 229 met een vrouw als gezinshoofd. Tenslotte kregen ook 156 alleenstaande vrouwen en 152 alleenstaande mannen een krediet van het Fonds met het oog op het verwerven van een woning.

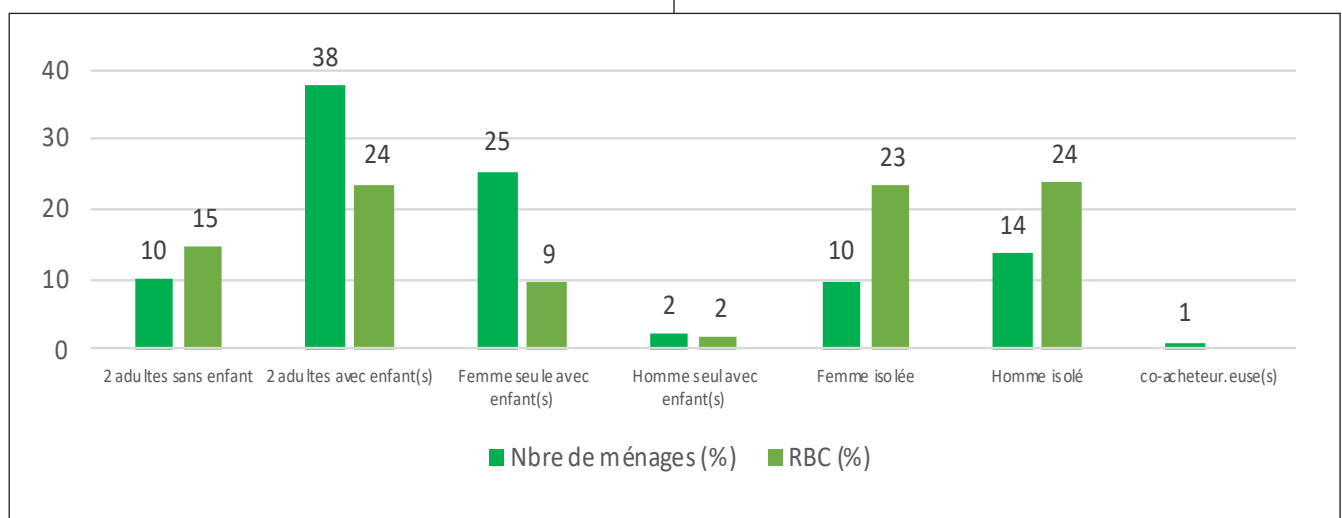
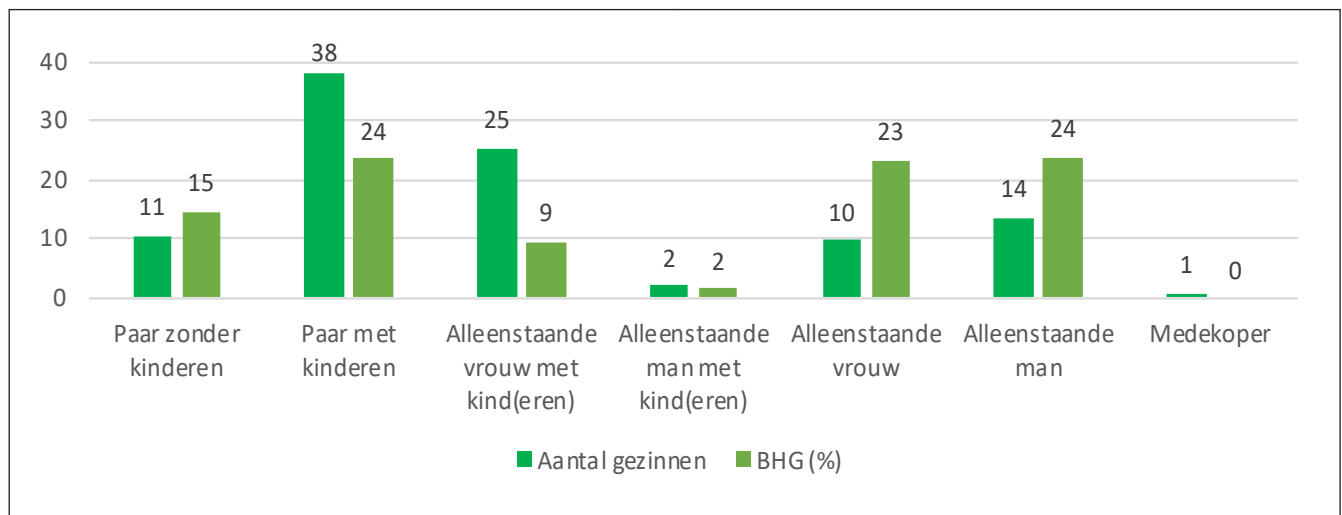
Meer dan 78% van de gezinnen voldoet aan de toegangsvoorwaarden voor de sociale huisvesting wat hun belastbaar inkomen betreft.

In 2022 heeft het Fonds 297 kredietaanvragen geweigerd. Voor 236 van deze 297 dossiers kon een genderanalyse worden gemaakt. De overige 61 dossiers bevatten gegevens die niet konden worden gebruikt.

En 2022, 1033 ménages sont devenus propriétaires d'un logement grâce à un crédit hypothécaire octroyé par le Fonds du logement. 89 ménages étaient composés de 2 adultes sans enfants. 379, de 2 adultes avec enfant(s), 257 étaient des ménages monoparentaux dont 229 avec une femme à leur tête. Enfin, 156 femmes isolées et 152 hommes isolés ont également obtenu un crédit du Fonds dans l'optique d'acquérir un logement.

Plus de 78 % des ménages réunissent les conditions d'accès au secteur du logement social en matière de revenus imposables.

297 demandes de crédit ont été refusées en 2022. Sur ces 297 dossiers, 236 ont pu faire l'objet d'une analyse genrée. Les 61 dossiers restants comportaient des données non exploitables.



Van deze 236 gezinnen had 65% een kind/kinderen ten laste. 58% van deze gezinnen werd geleid door 2 volwassenen, 39% door een vrouw en 3% door een man.

51% van de weigeringen betrof gezinnen van alleenstaanden al dan niet met kinderen, waarvan 69% vrouwen.

Stap 2: Analyse

Analyse van de gezinnen aan wie een krediet werd toegekend

Zoals in het vorige verslag werd aangegeven, weerspiegelen de kwantitatieve gegevens van het Fonds de oververtegenwoordiging van vrouwen in de laagste inkomensklassen, want 68% 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.

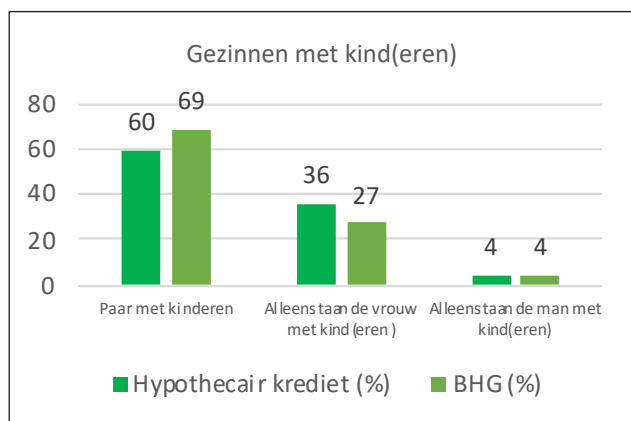
Sur ces 236 ménages, 65 % avaient une charge d'enfant(s). Parmi ceux-ci, 58 % étaient gérés par 2 adultes, 39 % par une femme et 3 % par un homme.

51 % des refus concernaient un ménage composé d'une personne isolée avec ou sans enfants dont 69 % de femmes.

Étape 2: analyse

Analyse concernant les ménages qui se sont vus accorder un crédit

Comme souligné dans le rapport précédent, les données quantitatives du Fonds reflètent la surreprésentation féminine parmi les couches de revenus les plus faibles puisque 68 % 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 près 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.



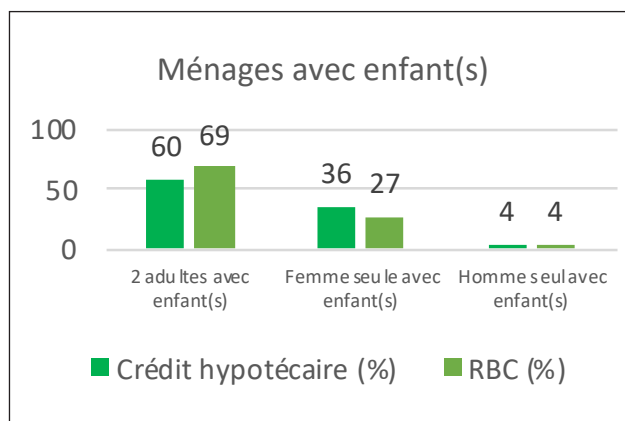
Er wordt ook een sterke aanwezigheid van gezinnen met kinderen (62%) gezien. De factor “kind” is dus een bepalende factor in de aankoopaktes van het publiek van het Fonds.

Eenoudergezinnen maken 40% uit van de gezinnen met kinderen, terwijl dat in het Gewest slechts 31% is.

Het feit dat eenoudergezinnen oververtegenwoordigd zijn in verhouding tot hun aandeel in het Gewest, ook al vormen ze een potentieel economisch 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 serene toekomst kunnen verzekeren.

Anderzijds blijven gezinnen zonder kinderen, of ze nu uit één of twee personen bestaan, net als in 2021 minder vertegenwoordigd 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 maatregelen die kunnen worden genomen om dit publiek nog meer aan te trekken.

Tot slot, wijzen we in het jaarverslag van 2022 op de aanzienlijke daling van het aantal alleenstaande vrouwen onder onze ontlengersgezinnen. Na verder onderzoek blijkt dat dit niet het geval is.



Par ailleurs, on constate également une forte présence des ménages avec enfants (62%). Le facteur «enfant» est donc déterminant dans l’acte d’achat du public du Fonds.

Les ménages monoparentaux représentent 40% des ménages avec enfant(s) alors qu’ils ne sont que 31% au sein de la Région.

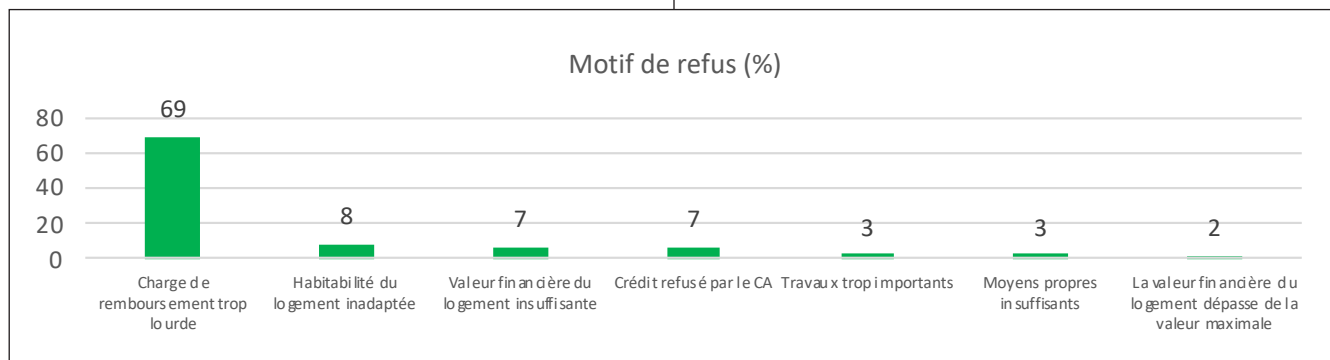
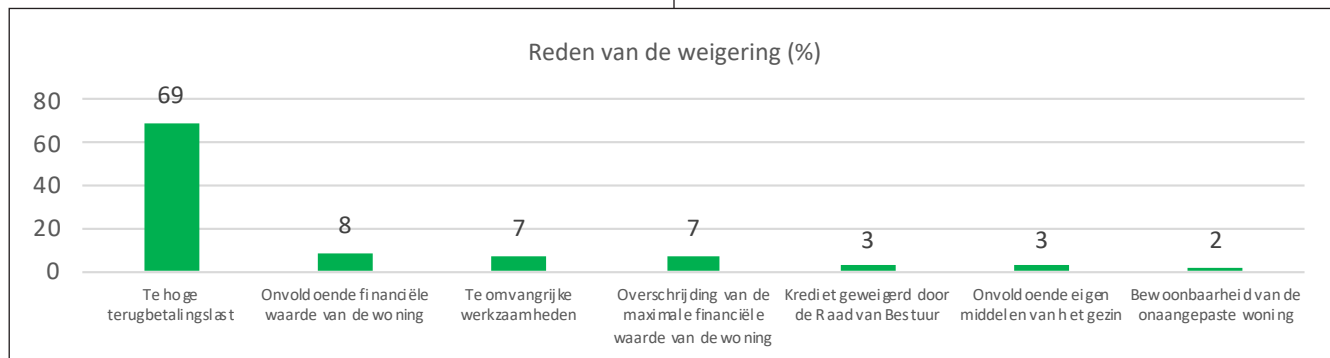
Le fait que les ménages monoparentaux soient sur-représentés par rapport à leur part dans la Région alors même qu’il s’agit d’un public potentiellement plus fragile économiquement, démontre encore que l’offre du Fonds en matière de crédit hypothécaire rencontre ses objectifs, à savoir permettre l’accessibilité à l’acquisition d’un logement aux ménages les plus faibles économiquement et ainsi sécuriser au mieux leur situation permettant d’assurer un avenir plus serein à leur(s) enfant(s).

Par contre, les ménages sans enfant, qu’ils soient composés d’une personne seule ou de deux personnes restent, comme en 2021, moins présents parmi les emprunteur.euse.s du Fonds qu’à l’échelle de la Région. Les nouvelles statistiques à venir permettront de mieux cerner ce public afin de réfléchir aux mesures à prendre éventuellement pour attirer encore davantage ce public.

Enfin, nous soulignons dans le rapport annuel 2022, un constat du recul important de la présence de femmes isolées parmi nos ménages emprunteurs. Après investigations, il apparaît que tel n’est pas le cas.

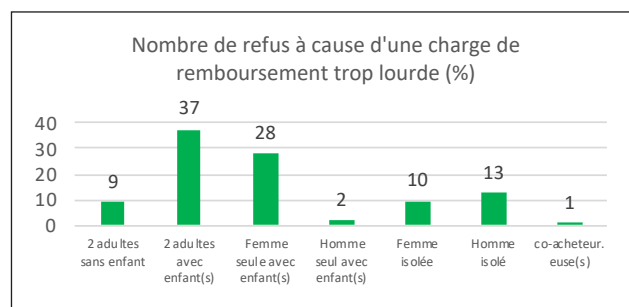
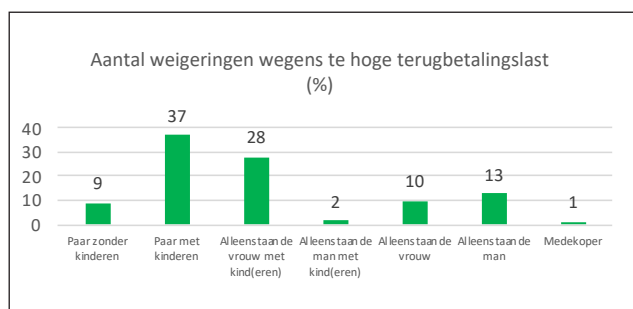
Analyse van de gezinnen aan wie een krediet werd geweigerd

Analyse concernant les ménages qui se sont vus refusés un crédit



Er zijn verschillende redenen waarom het Fonds heeft geweigerd aan sommige aanvragers een hypotheek krediet te verstrekken. In een aantal gevallen ging het om een combinatie van verschillende factoren. De voorgestelde cijfers hebben betrekking op de belangrijkste reden voor weigering. In 69% van de gevallen werd de maandelijkse terugbetalingslast te zwaar geacht voor het gezinsbudget.

Plusieurs motifs ont conduit le Fonds à refuser l’octroi d’un crédit hypothécaire. Dans plusieurs cas, il s’agissait d’une combinaison de plusieurs éléments. Les chiffres présentés se rapportent au motif principal de refus. Dans 69 % des cas, c’est la charge du remboursement mensuel qui a été jugée trop lourde par rapport au budget du ménage.



Deze te zwaar geachte terugbetalingslast, gezien het beperkte en/of onstabiele gezinsinkomen, gold voor 46% van de gezinnen met twee volwassenen tegenover 54% van de gezinnen met één volwassene. Vrouwen zijn het gezinshoofd bij 70% van deze gezinnen, al dan niet met kinderen.

La charge estimée trop lourde eu égard aux ressources limitées et/ou instables du ménage concernait 46 % de ménages composés de 2 adultes contre 54 % de ménages composés d’un seul adulte. Une femme est à la tête de 70 % de ces ménages avec ou sans enfants.

Deze bevindingen bevestigen dat de toegang tot krediet minder gemakkelijk is voor gezinnen die bestaan uit

Ces constats confirment que l’accessibilité aux crédits est moins aisée pour les ménages constitués de femmes avec

vrouwen met of zonder gezinslast vanwege de prijs van de woningen. Het Woningfonds heeft echter geen controle over de evolutie van de vastgoedmarkt.

Stap 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan de analyse)

Het verzamelen van gendergegevens moet worden voortgezet en uitgebreid tot andere variabelen, zoals de leeftijd van de ontleners of het soort inkomen. Dit zal ons een duidelijker beeld geven van welke bevolkingsgroepen hebben geprofiteerd van een krediet van het Fonds en het zal ons in staat stellen onze analyse van de situatie van de gezinnen die geen toegang hebben gehad tot een krediet van het Fonds te verfijnen.

Een betere kennis van de behoeften van het doelpubliek moet het Fonds in staat stellen zijn missie effectiever af te stemmen.

Stap 4: Actieplan

Voortzetting van een jaarlijkse monitoring van de gezinnen die hulp van het Fonds hebben gekregen en deze die de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal de volgende gendervariabelen bevatten naast de variabele die betrekking heeft op het type gezin: “aantal kinderen in het gezin”, “bedrag van het inkomen”, “soort inkomen” en “leeftijd”.

Stap 5: Follow-up en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige jaar

De invoering van genderspecifieke statistieken over ontlenersgezinnen maar ook over gezinnen aan wie hulp is geweigerd, en de mogelijkheid om de redenen voor de weigering per type gezin te bepalen, zal een nauwkeuriger beeld geven van het publiek dat een beroep doet op het Fonds.

Algemene informatie

Budgettaire allocatie:

BA 02.203.33.01.8300 B/C (Huurwaarborg)

BA 02.203.32.01.8300 B/C (BRUHWA)

BA 02.203.01.01.4610 DR

Naam/titel van de allocatie(s):

ou sans charge de famille à cause du prix des logements. Or, le Fonds du logement n'a pas de prise sur l'évolution du marché immobilier.

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 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 et d'affiner l'analyse des situations des ménages qui n'ont pas pu avoir accès aux crédits du Fonds.

Une meilleure connaissance des besoins du public cible permettra au Fonds d'adapter le cas échéant sa mission.

Étape 4: plan d'actions

Poursuite de la 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 en plus de celle qui concerne le 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.

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

La mise en place de statistiques genrées portant sur les ménages emprunteurs mais également sur les ménages qui se sont vu refusés une aide et pouvoir déterminer les causes des refus par types de ménages permet d'avoir un éclairage plus précis sur le public qui fait appel au Fonds.

Information générale

Allocation budgétaire:

AB 02.203.33.01.8300 B/C (HGL)

AB 02.203.32.01.8300 B/C (BRU-GAL)

AB 02.203.01.01.4610 DR

Intitulé:

Kredietverlening (leningen op afbetaling) aan particulieren/gezinnen voor het samenstellen van de huurwaarborg (HGL);

Verstrekking van terugbetaalbare voorschotten aan particulieren/gezinnen voor het samenstellen van de huurwaarborg (BRUHWA)

Werkingssubsidie van 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.musimu@fonds.brussels

Gendercommentaar

Stap 1: Bevindingen, kwantitatieve of kwalitatieve gegevensverzameling/stadia van het proces

1.076 gezinnen hebben hulp gekregen bij het samenstellen van hun huurwaarborg ten opzichte van 947 gezinnen in 2021. Voor 652 gezinnen was dat via een renteloos krediet op afbetaling en voor 424, door zich aan te sluiten bij het mutualistisch BRUHWA-fonds.

Hoewel ze ontvankelijk waren, zijn 18 aanvragen (1%) geweigerd door het Fonds.

Stap 2: Analyse

Toegekende hulp

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)

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.musimu@fonds.brussels

Commentaire de genre

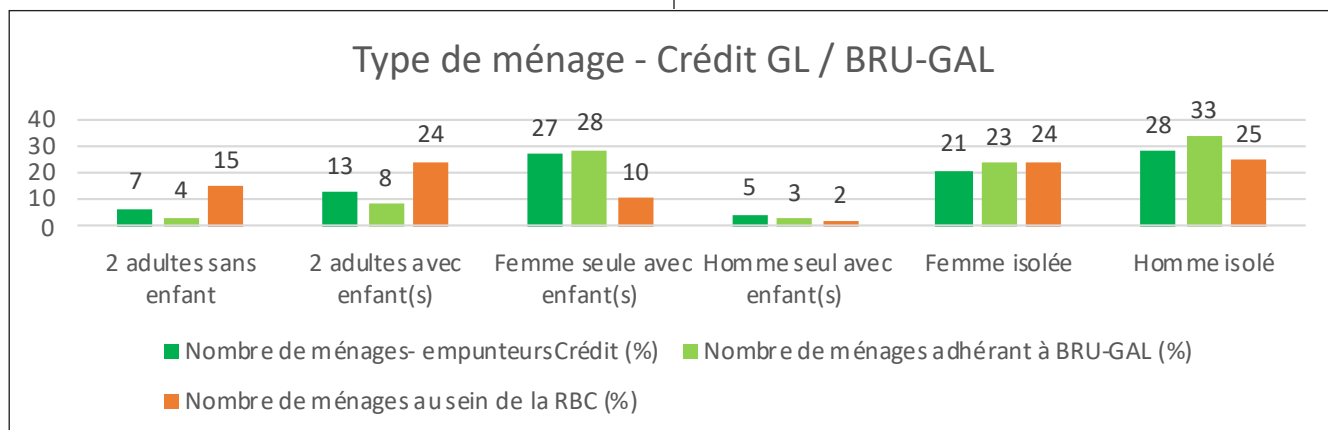
Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/ les étapes du processus

1.076 ménages ont obtenu une aide pour constituer leur garantie locative, contre 947 ménages en 2021. 652 au moyen d’un crédit à tempérament à taux zéro et 424 en s’affiliant au fonds mutualiste BRU-GAL.

18 demandes (1 %), bien que recevables, ont abouti à un refus du Fonds.

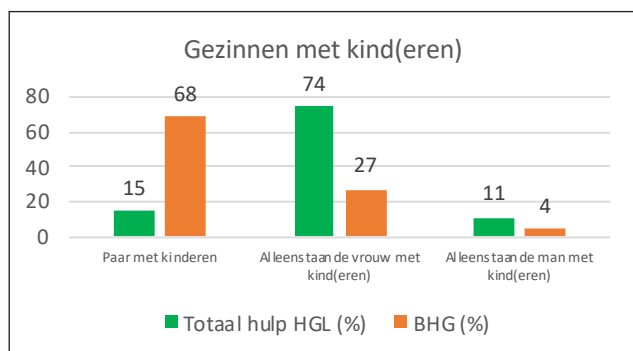
Étape 2: analyse

Les aides octroyées



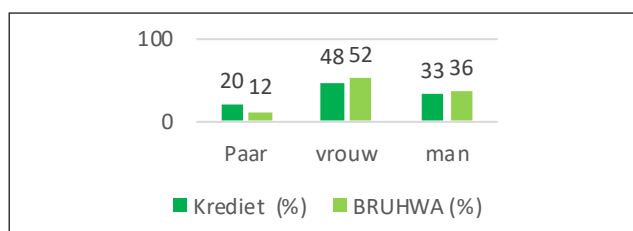
Over het algemeen zien we een oververtegenwoordiging van de meest kwetsbare groepen die hulp hebben gekregen om een huurwaarborg samen te stellen, met name eenoudergezinnen en alleenstaanden.

De manière général, 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.



Eenoudergezinnen vormen de meerderheid van de gezinnen met kinderen: 71% van de ontlenersgezinnen en 79% de gezinnen die bij het BRUHWA-fonds zijn aangesloten.

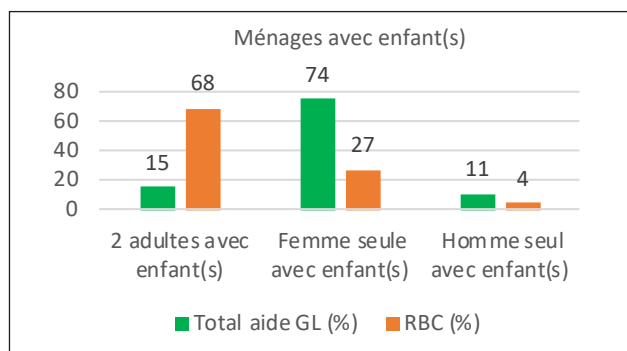
Vrouwen zijn het gezinshoofd bij 87% van deze eenoudergezinnen. En in 13% van de gevallen is dat een man. Dit laatste cijfer moet echter met het nodige voorbehoud worden geanalyseerd, want bij een scheiding wordt het kind heel vaak opgenomen in de gezinssamenstelling van de moeder, ook al is er een gedeelde 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.



Van alle gezinnen die in 2022 hulp kregen bij het samenstellen van hun huurwaarborg, bestond 49% uit alleenstaande vrouwen, al dan niet met personen ten laste, en 34% uit alleenstaande mannen, al dan niet met iemand ten laste.

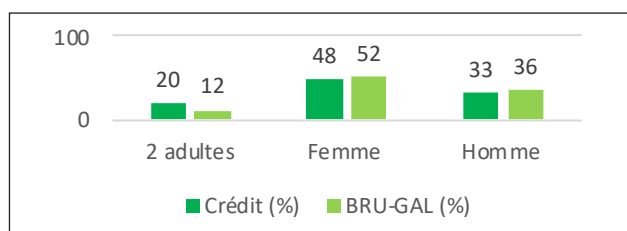
Geweigerde aanvragen

Van de 1.818 aanvragen die in 2022 werden verwerkt, werden er 18 (1%), hoewel ontvankelijk, door het Fonds geweigerd om de volgende redenen: 13 aanvragers wilden een woning huren tegen een huur die te hoog werd geacht in verhouding tot hun financiële middelen. 4 aanvragers hadden nog een schuld bij het Fonds voor een huurwaarborg. voor 1 aanvrager was dat om beide redenen.



Les ménages monoparentaux représentent la majorité des ménages avec enfants: 71 % des ménages emprunteurs et 79 % des ménages adhérents.

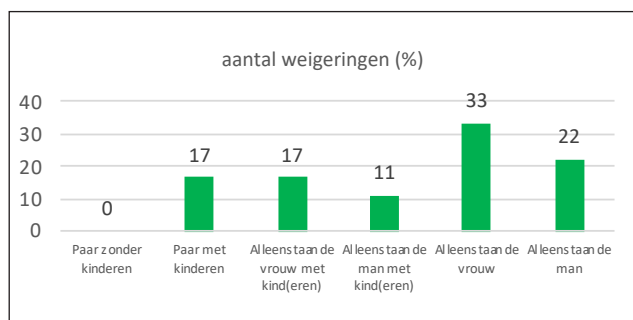
Une femme est à la tête de 87 % de ces ménages monoparentaux. Et dans 13 %, c'est un homme qui gère le ménage. Cette dernière donnée est, cependant, à analyser avec prudence car lors d'une séparation, l'enfant est très souvent repris dans la composition de ménage de la mère alors même qu'une garde partagée 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.



Sur l'ensemble des ménages qui ont obtenu une aide pour la constitution de leur garantie locative en 2022, 49 % étaient des femmes seules avec ou sans personne à charge et 34 % des hommes seuls avec ou sans personne à charge.

Les aides refusées

Parmi les 1.818 demandes traitées durant l'année 2022, 18 demandes (1 %), bien que recevables, ont abouti à un refus du Fonds pour les raisons suivantes: 13 candidats désiraient prendre en location un logement avec un loyer estimé trop élevé par rapport à leurs ressources financières. 4 candidats avaient encore une dette envers le Fonds en matière de garantie locative. 1 candidat cumulait ces 2 motifs.



Wat het type gezin betreft waaraan de hulp werd geweigerd, was er een hoog percentage van alleenstaanden en vooral van vrouwen. Deze gezinnen zijn echter zeer gering in aantal (18) en het is moeilijk conclusies te trekken uit zo'n kleine groep. Aangezien het bovendien de eerste keer is dat deze statistieken worden bijgehouden, is er geen vergelijkingspunt mogelijk. Het zal dus belangrijk zijn deze laatste bij te houden om te zien of deze tendens zich voortzet.

Stap 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan 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. Aangezien er echter een convergentie is tussen het economisch profiel en het type gezin dat wordt geholpen, zijn de economisch kwetsbaardere eenoudergezinnen, waarvan de overgrote meerderheid wordt geleid door een vrouw, evenals de alleenstaanden, sterk aanwezig onder het publiek dat hulp krijgt bij het samenstellen van een huurwaarborg.

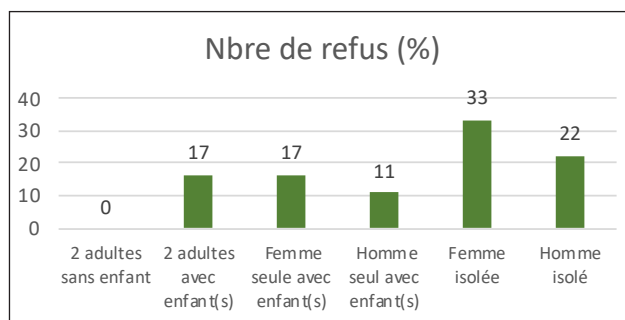
Dit betekent dat het Fonds goede praktijken hanteert. Omdat vrouwen statistisch gezien armer zijn dan mannen, is het dus normaal is dat zij beter vertegenwoordigd zijn onder het doelpubliek van het Fonds.

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.

Stap 4: Actieplan

Invoering van een jaarlijkse monitoring van de gezinnen die hulp van het Fonds hebben gekregen en deze die de gevraagde hulp niet hebben gekregen. Deze monitoring zal



Concernant le type de ménage à qui l'aide a été refusée, on observe une forte proportion de personnes isolées et plus particulièrement de femmes. Cependant, ces ménages sont très peu nombreux (18) et il est difficile de tirer des conclusions sur un groupe si limité. En outre, cette statistique étant tenue pour la première fois, aucun point de comparaison n'est possible. Il sera donc important de tenir à jour cette dernière pour vérifier si cette tendance se confirme.

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.

Étape 4: plan d'action

Mise en place en cours d'un monitoring annuel concernant les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée.

de volgende genderspecifieke variabelen omvatten: “soort gezin”, “aantal kinderen in het gezin”, “bedrag van het inkomen”, “soort inkomen”, “leeftijd”.

Stap 5: Follow-up en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige jaar

Er is een deel van de monitoring ingevoerd, met name met betrekking tot de afgewezen aanvragen. Elk jaar zullen deze gegevens beschikbaar worden gesteld door publicatie in het jaarverslag van het Fonds.

Algemene informatie

Budgettaire allocatie:

BA 02.402.03.01.7632 DR

BA 02.403.03.02.7632 DR

BA 02.404.03.02.7632 DR

BA 02.404.01.01.4610 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

Werkingsubsidie van de GOB in verband met de uitgaven gelinkt met de uitvoering van de Alliantie Wonen

Betrokken administratie: WFBHG

Betrokken directie: Directie Verrichtingen

Proces of beleid: Verkoop van immobiëlen

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mailadres

– Anne MUSIMU ZAY NE MPUNGI, directeur,
Anne.MusimuZayNeMpungi@wffl.be

– Frédéric SOHET, verantwoordelijke sector Verkoop,
frederic.sohet@wffl.be

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.

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

Une partie du monitoring a été mise en place notamment en ce qui concerne les demandes refusées. Chaque année, ces données seront rendues accessibles grâce à leur publication au sein du rapport annuel du Fonds.

Information générale

Allocation budgétaire:

AB 02.402.03.01.7632 DR

AB 02.403.03.02.7632 DR

AB 02.404.03.02.7632 DR

AB 02.404.01.01.4610 DR

Intitulé:

Vente logements et terrains aux ménages - Autre programme

Vente logements et terrains aux ménages - lié au Plan Logement (mixité location-vente)

Vente logements et terrains aux ménages - Alliance Habitat

Subvention de fonctionnement en provenance du SPRB en lien avec les dépenses liées à la mise en œuvre de l'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

Gendercommentaar

Stap 1: Bevindingen, kwantitatieve of kwalitatieve gegevensverzameling/stadia van het proces

Van de 171 koopakten die in 2022 werden ondertekend, voornamelijk voor woningen, werden er 142 (83%) gefinancierd met een krediet van het Fonds. 83% van de gezinnen had een inkomen dat voldoet aan de voorwaarden van de sociale huisvesting 21 gezinnen bestonden uit 2 volwassenen zonder kinderen. 42 bestonden uit 2 volwassenen met kinderen, 42 waren eenoudergezinnen, waarvan 32 met een vrouw als gezinshoofd. Ten slotte bestonden 66 gezinnen uit één persoon: 34 alleenstaande vrouwen en 32 alleenstaande mannen.

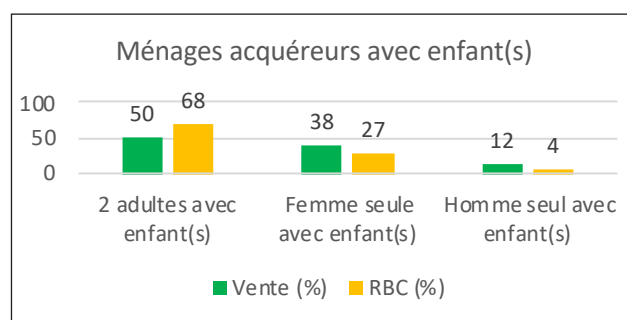
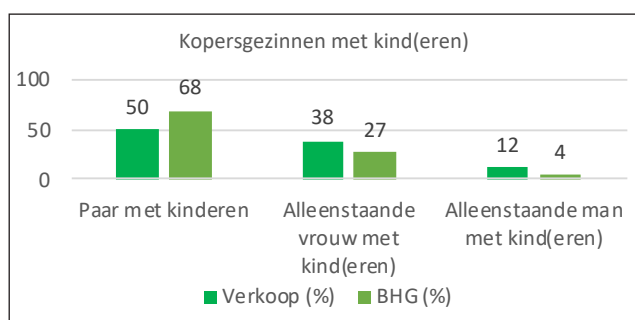
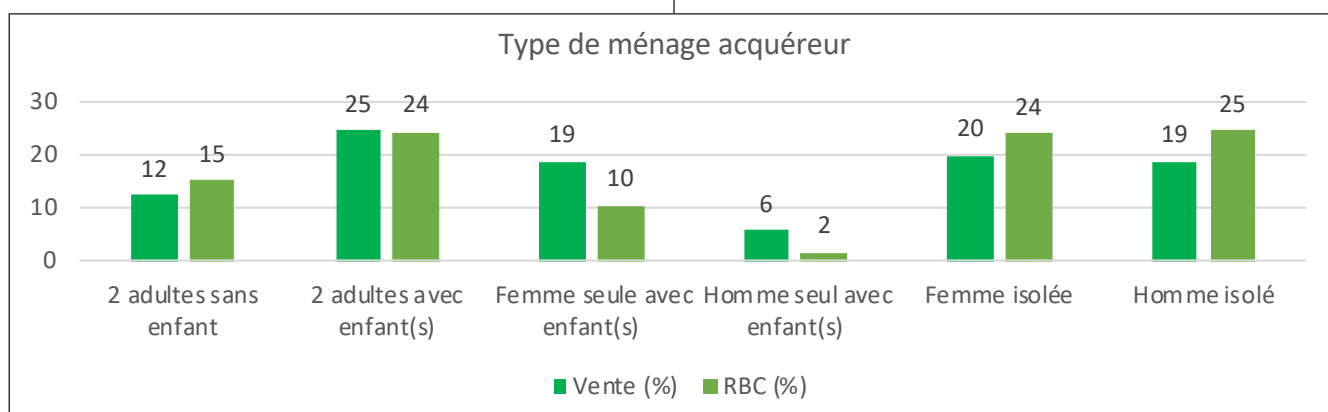
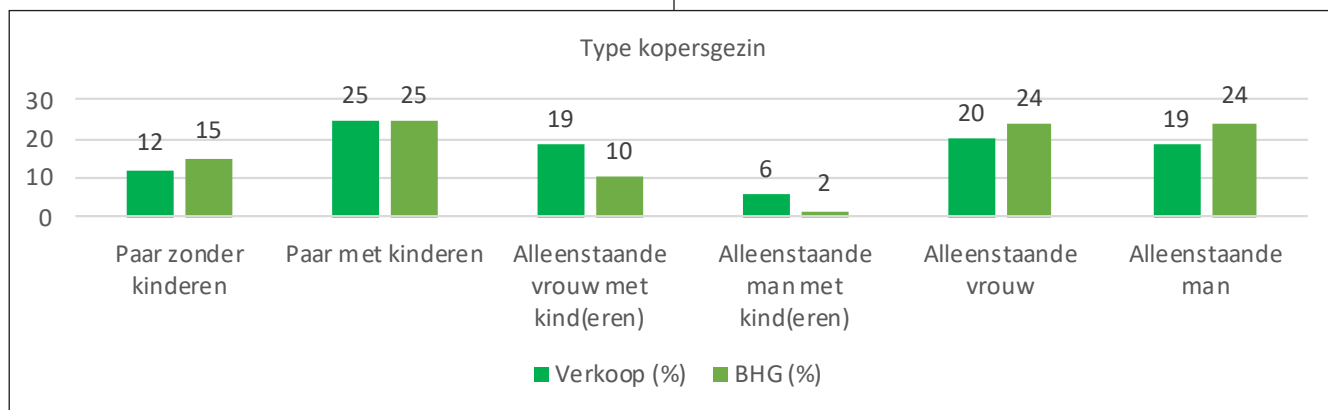
Stap 2: Analyse

Commentaire de genre

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

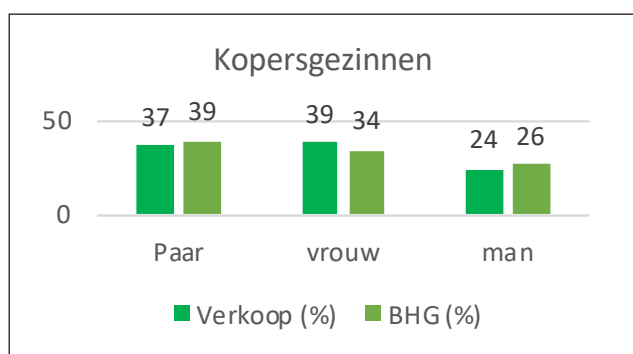
Parmi les 171 actes authentiques d'acquisition signés en 2022, et portant principalement sur un logement, 142 (83 %) ont été financés par un crédit du Fonds. 83 % des ménages avaient des revenus relevant des barèmes du logement social. 21 ménages étaient composés de 2 adultes sans enfants. 42, de 2 adultes avec enfant(s), 42 étaient des ménages monoparentaux dont 32 avec une femme à leur tête. Enfin, 66 ménages étaient composés d'une seule personne: 34 femmes isolées et 32 hommes isolés.

Étape 2: analyse



Van alle kopersgezinnen waren er 49% met een gezinslast. Eenoudergezinnen vormen 50% van deze gezinnen, waarvan de meerderheid (76%) wordt geleid door een vrouw.

Het is bemoedigend vast te stellen dat, niettegenstaande de gemiddelde prijs van een woning van het Fonds hoger is dan het gemiddelde bedrag van een hypothecair krediet, deze woningen nog steeds toegankelijk zijn voor potentieel kwetsbaardere gezinnen zoals eenoudergezinnen en alleenstaanden en meer in het algemeen voor vrouwen, die statistisch gezien armer zijn dan mannen en die hier 39% van de kopersgezinnen vertegenwoordigen.



Stap 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan de analyse)
 Het Fonds houdt zich aan zijn opdracht om eigendom toegankelijk te maken voor gezinnen met een beperkt inkomen.

Het verzamelen van gendergegevens moet worden voortgezet en uitgebreid tot andere variabelen, zoals de leeftijd van de kopers of het soort inkomen. Dit zal een beter inzicht geven in de bevolkingsgroepen die een woning van het Fonds hebben gekocht.

Stap 4: Actieplan

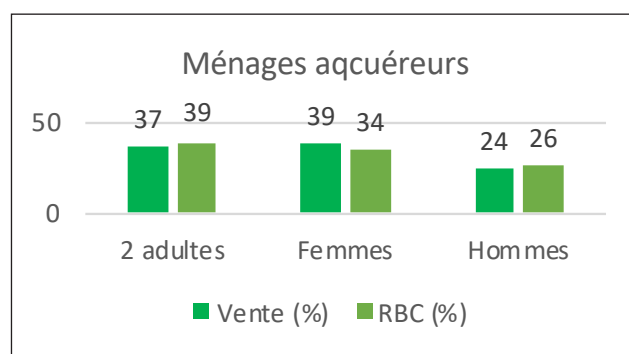
Het verzamelen van gendergegevens moet worden voortgezet en uitgebreid tot andere variabelen, zoals de leeftijd van de ontleners of het soort inkomen. Dit zal ons een duidelijker beeld geven de kopersgezinnen.

Stap 5: Follow-up en monitoring

Jaarlijkse monitoring van de verschillende variabelen die in het actieplan genoemd worden.

Sur l'ensemble des ménages acquéreurs, 49 % avaient une charge de famille. Les ménages monoparentaux représentent 50 % de ces ménages dont une majorité (76 %) gérés par une femme.

Il est encourageant de noter que même si le prix moyen d'un logement du Fonds est supérieur au montant moyen d'un crédit hypothécaire, ces logements restent tout de même accessibles à des ménages davantage fragilisés comme les ménages monoparentaux, les personnes isolées et les femmes qui représentent ici 39 % des ménages acquéreurs.



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.

La récolte de données genrées doit également se poursuivre et s'étendre à d'autres variables tel que l'âge des acquéreuses et acquéreurs 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.

Étape 4: plan d'action

Poursuite de la mise en place d'un monitoring annuel concernant les ménages acquéreurs. Ce monitoring reprendra les variables genrées suivantes en plus de celle qui concerne le 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.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige jaar

In 2022 zijn de door het Fonds te koop aangeboden woningen gekocht door 64% van de alleenstaanden met of zonder kinderen

Het Fonds vervult dus zijn opdracht om de toegang tot het recht op huisvesting te bevorderen voor gezinnen met een midden- of bescheiden inkomen, waaronder een aanzienlijk aantal vrouwen.

III. 22. HUB.BRUSSELS

Algemene info

Budgetaire allocatie n°: AB 03 017 08 01 1211

Titel: Gedelegeerde opdracht BAR (Brexit Adjustment Reserve) - Werkingskosten

Betrokken directie: ABI2 Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (dat optreedt onder de handelsnaam hub.brussels)

Proces of Politiek: Europese en Internationale Betrekkingen en Buitenlandse Handel

Verantwoordelijke personen:

- Gender coördinatrice: Martine BOURGUIGNON, Departement Governance, mbourguignon@hub.brussels
- Gender budgeting coördinator: Jean-Marc VANHILLE, Departement Governance, jmvanhille@hub.brussels
- Budgettaire correspondent: Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

Gender analyse

Stap 1: Verzamelen van gegevens (kwalitatief en kwantitatief) / stappen uit de procedure

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

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

En 2022, les logements mis en vente par le Fonds ont été acquis par 64 % de personnes isolées avec ou sans enfant.

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.

III. 22. HUB.BRUSSELS

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 03 017 08 01 1211

Intitulé: Mission déléguée BAR (Brexit Adjustment Reserve) – Frais de fonctionnement

Direction concernée: OAA2 Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (agissant sous la dénomination commerciale hub.brussels)

Processus ou politique: Relations européennes et internationales & Commerce extérieur

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Coordinatrice de genre: Martine BOURGUIGNON, Département Gouvernance, mbourguignon@hub.brussels
- Coordinateur gender budgeting: Jean-Marc VANHILLE, Département Gouvernance, jmvanhille@hub.brussels
- Correspondant budgétaire: Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

Commentaire de genre

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

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 vervolgleuzelijst dit punt verduidelijken.

Stap 2: Gender analyse

De reserve voor aanpassing aan de Brexit (BAR - Brexit Adjustment Reserve)

“De reserve biedt steun voor nationale maatregelen die tussen 1 januari 2020 en 31 december 2023 worden genomen:

- om de negatieve economische, sociale, territoriale en ecologische gevolgen van de uittreding van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie (EU) tegen te gaan;
- voor alle EU-lidstaten, regio’s, lokale gemeenschappen en sectoren die negatieve gevolgen ondervinden.”

<https://eur-lex.europa.eu/NL/legal-content/summary/brexit-adjustment-reserve.html>

In het kader van deze gedelegeerde missie heeft hub.brussels sinds 2020 verschillende acties uitgevoerd.

In 2020-2021 kunnen we de organisatie van 4 webinars noemen, een studie om alternatieve nichemarkten te identificeren, een telefonische enquête bij 15.600 Brusselse bedrijven (waarvan 1.909 die naar het VK exporteren), een

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

Réserve d’ajustement au Brexit (BAR - Brexit Adjustment Reserve)

«La réserve apporte un soutien aux mesures nationales introduites entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2023:

- pour pallier les conséquences négatives du point de vue économique, social, territorial et environnemental du retrait du Royaume-Uni de l’Union européenne (UE);
- pour tous les États membres, les régions, les communautés locales et les secteurs de l’UE subissant une incidence négative.»

<https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/brexit-adjustment-reserve.html>

Dans le cadre de cette mission déléguée, plusieurs actions ont été réalisées par hub.brussels depuis 2020.

En 2020-2021, nous pouvons citer l’organisation de 4 webinaires, une étude permettant d’identifier des marchés niches alternatifs, une enquête téléphonique réalisée auprès de 15.600 entreprises bruxelloises (dont 1.909 exportant

oriëntatiestudie uitgevoerd door de KUL met als doel de impact van brexit op de Brusselse economie in de kijker te zetten.

In 2022 kunnen we citeren:

- de productie van 8 verklarende fiches over de procedures/veranderingen veroorzaakt door brexit en de creatie van 5 didactische geanimeerde video’s, om de informatie van 5 van de verklarende fiches toegankelijker te maken;
- de productie van 2 sectorale video’s;
- de realisatie van 5 marktstudies met betrekking tot de meest getroffen markten volgens de KUL-studie;
- een update van de KUL-oriëntatiestudie om de impact van de brexit twee jaar na het akkoord te beoordelen.

Alle onderzoeken, marktonderzoek, factsheets en video’s zijn gericht op alle ondernemers.

Onze analyse richt zich op enkele van de realisaties van 2022.

hub.brussels beheerde de exportcomponent van de economische missie naar het Verenigd Koninkrijk onder voorzitterschap van prinses Astrid (prinselijke missie) georganiseerd in mei 2022.

<https://www.monarchie.be/nl/agenda/economische-zending-naar-het-verenigd-Koninkrijk>

vers le R-U), une étude d’orientation réalisée par la KUL ayant pour objectif de mettre en lumière l’impact du Brexit sur l’économie bruxelloise.

En 2022, nous pouvons citer:

- la réalisation de 8 fiches explicatives sur les procédures/ changements induits par le Brexit et la création de 5 vidéos animées didactiques, afin de rendre l’information de 5 des fiches explicatives plus accessibles;
- la réalisation de 2 vidéos sectorielles;
- la réalisation de 5 études de marché relatives aux marchés les plus touchés selon l’étude de KUL;
- la réalisation d’une mise à jour de l’étude d’orientation de la KUL afin d’évaluer l’impact du BREXIT deux ans après l’accord.

Toutes les études, études de marché, fiches et vidéos s’adressent à tous les entrepreneurs et entrepreneuses.

Notre analyse porte plus particulièrement sur certaines réalisations de 2022.

hub.brussels a géré le volet export de la mission économique au Royaume-Uni présidée par la Princesse Astrid (mission princière) organisée en mai 2022.

<https://www.monarchie.be/fr/agenda/mission-economique-au-Royaume-uni>

	V/F		M		N		T	
Economische missie naar het Verenigd Koninkrijk / Mission économique au Royaume-Uni	8	15 %	34	65 %	10	19 %	52	100 %

We merken op dat het aandeel deelnemers van 15% lager is dan het referentiepercentage van 29% (INASTI), maar hoger dan het aandeel van 6% dat werd waargenomen voor de economische missies van 2020 (Gender budgeting sheet 1 - 2021).

De resultaten van 2022 omvatten ook collectieve stands en promotionele acties:

- Organisatie van een collectieve stand op de “Speciality & Fine Food Fair” in Londen met 6 exposant.es, gekoppeld aan een bezoek aan de beurs met 4 bedrijven;
- Bezoek van Content London 2022 met 6 Brusselse bedrijven. Content London is een van de beste Britse audiovisuele festivals;
- Organisatie van een collectieve stand op Fintech Connect.

Nous constatons que la proportion de participantes de 15 % est inférieure au pourcentage de référence de 29 % (INASTI), mais est supérieure à la proportion de 6 % constatée pour les missions économiques 2020 (Fiche gender budgeting 1 - 2021).

Les réalisations de 2022 comprennent aussi des stands collectifs et des actions de promotion:

- Organisation d’un stand collectif à la «Speciality & Fine Food Fair» à Londres avec 6 exposant.es, couplée à une visite du salon avec 4 entreprises;
- Visite de Content London 2022 avec 6 entreprises bruxelloises. Content London est un des meilleurs festivals britanniques dans l’audiovisuel;
- Organisation d’un stand collectif à Fintech Connect.

	V/ F		M		N		T	
Speciality Fine Food Fair - London	2	33%	4	67%	0	0%	6	100%
Visite SFF Festival - London	1	25%	2	50%	1	25%	4	100%
Visite Content - London	2	33%	4	67%	0	0%	6	100%
FinTech Connect - London	2	29%	4	57%	1	14%	7	100%

Voor deze collectieve acties is het aandeel deelnemers gemiddeld 30%, dicht bij het referentiepercentage.

We observeren (zeer) kleine populaties waarin elke deelnemer meer dan 10% vertegenwoordigt.

We zien de zichtbaarheid van vrouwen om:

Speciality & Fine Food Fair:

<https://www.specialityandfinefoodfairs.co.uk/features>

Content London:

<https://www.c21media.net/conference/content-london-2022/>

In 2023 zullen 11 specifieke acties gericht zijn op de Britse markt om de competitiviteit van Brusselse bedrijven te verbeteren in de nasleep van de Brexit. In Londen worden 3 thematische pop-up stores opgericht om Brusselse creaties en vakmanschap te promoten.

<https://hub.brussels/nl/blog/brussels-boutique-ee-showcase-van-brusselse-knowhow-in-londen/>

Stap 3: Aanbevelingen (voortvloeiend uit de analyse)

Er moeten middelen worden ingezet om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze internationaliseringsdiensten voor vrouwen te verbeteren, teneinde de genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn van vrouwelijke ondernemers bij de export te vergroten.

Het internationale actieplan moet zoveel mogelijk voorzien in genderpariteit op het niveau van de deelnemende ondernemers.

De zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers moet worden gewaarborgd op het niveau van economische missies en internationale beurzen.

Pour ces actions collectives, la proportion de participantes est en moyenne de 30 %, proche du pourcentage de référence.

Nous observons de (très) petites populations dans lesquelles chaque participant ou participante représente plus de 10 %.

Nous pouvons constater la visibilité des femmes pour:

Speciality & Fine Food Fair:

<https://www.specialityandfinefoodfairs.co.uk/features>

Content London:

<https://www.c21media.net/conference/content-london-2022/>

En 2023, 11 actions spécifiques cibleront le marché britannique pour améliorer la compétitivité des entreprises bruxelloises dans la foulée du Brexit. 3 pop-up stores thématiques s'installeront notamment à Londres pour promouvoir les créations et l'artisanat bruxellois.

<https://hub.brussels/fr/blog/brussels-boutique-le-savoir-faire-bruxellois-en-vitrine-a-londres/>

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

Des moyens doivent être mis en œuvre pour améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services à l'internationalisation pour les femmes, en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les entrepreneuses à l'exportation en général et au Royaume-Uni en particulier.

Dans la mesure du possible, le plan d'action international doit prévoir de tendre vers la parité de genre au niveau des participant.es.

La visibilité des entrepreneuses doit être assurée au niveau des missions économiques et des salons internationaux.

Stap 4: Een strategie opstellen

Tijdens de missies hadden we regelmatig specifieke acties gericht op vrouwen (bijv. uitwisseling met platforms van vrouwelijke ondernemers, vrouwenactie en ICT, ...). We zullen dit soort acties blijven stimuleren.

We zullen samenwerken met degenen die verantwoordelijk zijn voor het ondersteunen van internationalisering om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze exportdiensten voor vrouwelijke ondernemers te verbeteren, teneinde genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn van vrouwen over export in het algemeen en in het Verenigd Koninkrijk in het bijzonder te vergroten.

We zullen samen met hen de mogelijkheden onderzoeken om het internationale actieplan te oriënteren op genderpariteit.

We zullen ook met hen samenwerken om een grotere zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers op te zetten voor alle collectieve acties (economische missies, stands op internationale beurzen, ...).

Stap 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 genderpariteit zal worden afgemeten aan de vastgestelde drempels.

De specifieke acties zullen geëvalueerd worden (participatiegraad, tevredenheids-percentages).

De integratie van gendermainstreaming in het internationale actieplan zal gecontroleerd worden.

Het eindverslag aan het EFRO zal worden onderzocht als onderdeel van de evaluatie die in 2024 moet worden uitgevoerd.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het jaar voordien

Budgettaire allocatie (nummer): AB 02 002 08 01 1211

Titel: Stimulering van de economische omgeving – werkingskosten

Étape 4: plan d'action

Lors des missions, nous avons régulièrement eu des actions spécifiques visant les femmes (p.e. échange avec des plateformes de femmes-entrepreneures, action femmes et ICT...). Nous continuerons à stimuler de genre d'actions.

Nous travaillerons avec les responsables de l'accompagnement à l'internationalisation pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services à l'exportation pour les entrepreneuses en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les entrepreneuses à l'exportation en général et au Royaume-Uni en particulier.

Nous examinerons avec eux les possibilités d'orienter le plan d'action international pour tendre vers la parité de genre.

Nous travaillerons également avec eux à la mise en place d'une visibilité accrue des entrepreneuses pour toutes les actions collectives (missions économiques, stands sur les salons internationaux...).

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 international sera vérifiée.

Le rapport final au FEDER sera examiné dans le cadre de l'évaluation qui doit être faite en 2024.

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

Allocation budgétaire n°: AB 02 002 08 01 1211

Intitulé: Stimulation de l'environnement - frais de fonctionnement

CRM

Het actieplan was om ervoor te zorgen dat we meer volledige coderingen in het nieuwe CRM hadden, om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren om een betere meting van het geslacht van onze klanten te hebben.

De implementatie van het nieuwe CRM is uitgesteld, het is in het bestaande CRM dat coderingsmonitoringtools zijn ontwikkeld door het CRM-team om een globaal overzicht te hebben van de ontbrekende gegevens.

Deze tools zijn beschikbaar gesteld aan teams en managers, zodat zij hun werk kunnen controleren en de gegevens kunnen aanvullen.

Clustering

Op clusterniveau was in het actieplan gepland om manieren te vinden om de zichtbaarheid, leesbaarheid en toegankelijkheid van onze diensten voor vrouwelijke ondernemers te verbeteren om genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn van vrouwelijke ondernemers te vergroten.

In: “Onze succesverhalen”

<https://hub.brussels.nl/success-stories/degre-47/>

<https://hub.brussels.nl/events/women-code-festival-2022/>

Het was ook de bedoeling om een grotere zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers te creëren voor alle collectieve acties die door de clusters worden georganiseerd.

<https://hub.brussels.nl/blog/mipim-2022-in-het-kielzorg-van-een-ingenieur-advocaat-en-ondernemer-uit-brussel/>

Ambacht

Het actieplan voorzag ook in de integratie van het gendermainstreamingaspect in het steunplan voor ambachten.

<https://hub.brussels.nl/blog/hub-brussels-steunt-de-brusselse-ambacht/>

Sensibilisatie

Het bewustzijn van vrouwen ten aanzien van ondernemerschap moest goed vertegenwoordigd zijn in de geplande programma's.

CRM

Le plan d'action prévoyait de veiller à avoir des encodages plus complets dans le nouveau CRM, de manière à améliorer la qualité des données pour avoir une meilleure mesure du genre de nos clients.

La mise en place du nouveau CRM ayant été postposée, c'est dans le CRM existant que des outils de monitoring des encodages ont été développés par l'équipe CRM de manière à avoir une vue globale sur les données manquantes.

Ces outils ont été mis à disposition des équipes et des responsables pour qu'ils puissent vérifier leur travail et compléter les données.

Clustering

Au niveau du clustering, le plan d'action prévoyait d'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.

Dans: «Nos success stories»

<https://hub.brussels/fr/success-stories/degre-47/>

<https://hub.brussels/fr/events/women-code-festival-2022/>

Il était également prévu la mise en place d'une visibilité accrue des entrepreneuses pour toutes les actions collectives organisées par les clusters.

<https://hub.brussels/fr/blog/une-ingenieure-un-avocat-et-un-entrepreneur-bruxellois-es-au-mipim/>

Artisanat

Le plan d'action prévoyait aussi d'intégrer l'aspect gendermainstreaming au plan de soutien à l'artisanat.

<https://hub.brussels/fr/blog/hub-brussels-soutient-les-artistes-et-artistes-bruxellois-es/>

Sensibilisation

La sensibilisation des femmes à l'entrepreneuriat devait être bien présente dans les programmes prévus.

Realisaties:

(zie monitoring Equal gendermainstreaming)

1. WIB Network Partner Meetings (januari en april 2023)
<https://www.womeninbusiness.brussels/#partenaires>
2. Organisatie van de #empowermonth actie gedurende de maand maart en het slotevenement (maart 2023)
<https://hub.brussels/nl/women-business-empowermonth/>
3. Opleidingsmodule “Financiering en rendabiliteit” voor de winnaars van de WIB AAP 2023 (van maart tot juni 2023)
4. Samenwerking met het YET-programma voor hun speciale pitchavond “Vrouwelijk ondernemerschap” (maart 2023)
<https://yet.brussels/nl/node/1473>
5. Samenwerking met 1819 voor hun FocusDay rond het thema “financiering” met een focus op vrouwelijk ondernemerschap (maart 2023)
<https://ecobuild.brussels/nl/evenementen/focus-day-1819-financiering-en-subsidies-16-maart-2023/>
6. Begin van de valorisatie van de kennis van de barometer en het panorama van vrouwelijk ondernemerschap (april 2023)
7. Lancering van de projectoproep Women in Business 2023 (mei 2023)
<https://economie-werk.brussels/projectoproep-wib-2023>
8. Organisatie en realisatie van de bootcamp “48 u om zijn project te concretiseren” (mei 2023)
<https://hub.brussels/nl/events/women-in-business-je-bedrijfsproject-concretiseren-in-48-uren/>
9. Prinselijke missie naar Senegal (mei 2023)
<https://hub.brussels/nl/success-stories/les-moussors-de-awa/>
10. Women innovation tour (juni 2023)
11. WIB-nieuws verzonden naar partners (januari, februari en maart 2023)
12. Presentatie van de acties van WIB op representatie-evenementen

Algemene info

Budgetaire allocatie n°:

AB 01.001.07.01 1111,
01.001.07.02 1112,
01.001.07.03 1120,
01.001.07.04 1140

Titel: Bezoldigingen van het personeel, Overige bezoldigings-elementen van het personeel (sociale abonne-

Réalisations:

(cf. monitoring Equal gendermainstreaming)

1. Réunions partenaires réseau WIB (janvier et avril 2023)
<https://www.womeninbusiness.brussels/#partenaires>
2. Organisation de l’action #empowermonth sur tout le mois de mars et de l’évènement de clôture (mars 2023)
<https://hub.brussels/fr/women-business-empowermonth/>
3. Module de formation «Financements et rentabilité» pour les lauréats de l’AAP WIB 2023 (de mars à juin 2023)
4. Collaboration avec le programme YET pour leur soirée pitch spécial «entrepreneuriat féminin (mars 2023)

<https://yet.brussels/fr/agenda/aperopitch-financement-au-feminin>
5. Collaboration avec le 1819 pour leur FocusDay sur le thème du «financement» avec un focus entrepreneuriat féminin (mars 2023)
<https://ecobuild.brussels/evenements/focus-day-1819-financement-et-subsidies-16-mars-2023/>
6. Début de la valorisation des savoirs du baromètre et du panorama de l’entrepreneuriat féminin (avril 2023)
7. Lancement de l’appel à projets Women in Business édition 2023 (mai 2023)
<https://economie-emploi.brussels/appe-projets-wib-2023>
8. Organisation et réalisation du bootcamp «48 h pour concrétiser son projet» (mai 2023)
<https://hub.brussels/fr/events/women-in-business-concretiser-son-projet-entreprise-en-48-h/>
9. Mission princière au Sénégal (mai 2023)
<https://hub.brussels/fr/success-stories/les-moussors-de-awa/>
10. Women innovation tour (juin 2023)
11. News du réseau WIB envoyées aux partenaires (janvier, février et mars 2023)
12. Présentation des actions de WIB lors d’évènements de représentation

Information générale

Allocations budgétaires n°:

AB 01.001.07.01 1111,
01.001.07.02 1112,
01.001.07.03 1120,
01.001.07.04 1140

Intitulés: Rémunérations du personnel, Autres éléments de rémunération du personnel (abonnements sociaux,

menten, toelagen, premies, etc.), Sociale bijdragen van het personeel, Bezoldigingen in natura van het personeel (maaltijdcheques, MIVB-abonnementen, ...)

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
- Budgettaire correspondent: Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

Gender analyse

Stap 1: Verzamelen van gegevens (kwalitatief en kwantitatief) / stappen uit de procedure

De modellen van de jaarrekeningen van Belgische vennootschappen bevatten een rubriek “sociale balans”. Deze sectie moet worden ingevuld door elk Belgisch bedrijf dat personeel tewerkstelt.

De sociale balans bevat informatie over de toestand van de werknemers, over de verplaatsingen van het personeel tijdens het begrotingsjaar en over de opleiding van werknemers.

De cijfers zijn uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

In alle interne rapporten worden de medewerkers van hub.brussels - hubsters - gekenmerkt door geslacht en taal.

Vormingsonderdeel is in een fiche in 2020 geanalyseerd en zal hier niet meer worden opgenomen.

Stap 2: Gender analyse

De sociale balans van de jaarrekening bevat informatie voor personeelsleden die een contract naar Belgisch recht hebben. De assistant.es van de EHA's die een contract hebben volgens het recht van het land van vestiging, zijn toegevoegd voor het intern opstellen van statistieken.

allocations, primes, etc.), Cotisations sociales du personnel, Rémunérations en nature du personnel (chèques repas, abonnements STIB...)

Direction concernée: OAA2 Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (agissant sous la dénomination commerciale hub.brussels)

Processus ou politique: Economie

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Coordinatrice de genre: Martine BOURGUIGNON, Département Gouvernance, mbourguignon@hub.brussels
- Coordinateur gender budgeting: Jean-Marc VANHILLE, Département Gouvernance, jmvanhille@hub.brussels
- Correspondant budgétaire: Pierre JORIS, BU Finance, pjoris@hub.brussels

Commentaire de genre

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

Les modèles des comptes annuels pour sociétés belges comprennent une section intitulée «bilan social». Cette section doit être complétée par toute société belge qui emploie du personnel.

Le bilan social reprend les informations sur l'état des personnes occupées, sur les mouvements du personnel au cours de l'exercice et sur les formations pour les travailleurs.

Les chiffres sont ventilés entre hommes et femmes.

Dans tous les rapports internes, les membres du personnel de hub.brussels - les hubsters - sont caractérisés par le sexe et la langue.

Le volet formations a été analysé dans une fiche en 2020 et ne sera plus repris ici.

Étape 2: analyse

Le bilan social des comptes annuels reprend les informations pour les membres du personnel qui ont un contrat de droit belge. Les assistant.es des CEC qui ont un contrat du droit du pays de l'implantation sont ajoutés pour l'établissement des statistiques en interne.

Evolutie van het aantal hubsters en fte's

Évolution du nombre de hubsters et des ETP

	hubsters				ETP			
	V/ F		M		V/ F		M	
2018	168	58,7 %	118	41,3 %	163,1	58,4 %	116,2	41,6 %
2019	190	60,3 %	125	39,7 %	186,4	60,4 %	122,5	39,6 %
2020	193	61,1 %	123	38,9 %	184,8	60,6 %	120,3	39,4 %
2021	199	62,0 %	122	38,0 %	188,5	61,4 %	118,5	38,6 %
2022	210	61,8 %	130	38,2 %	197,2	61,4 %	124,0	38,6 %

Tussen 2018 en 2022 steeg het aantal hubsters van 286 naar 340, een toename van 54 personen, onder wie 42 vrouwen en 12 mannen.

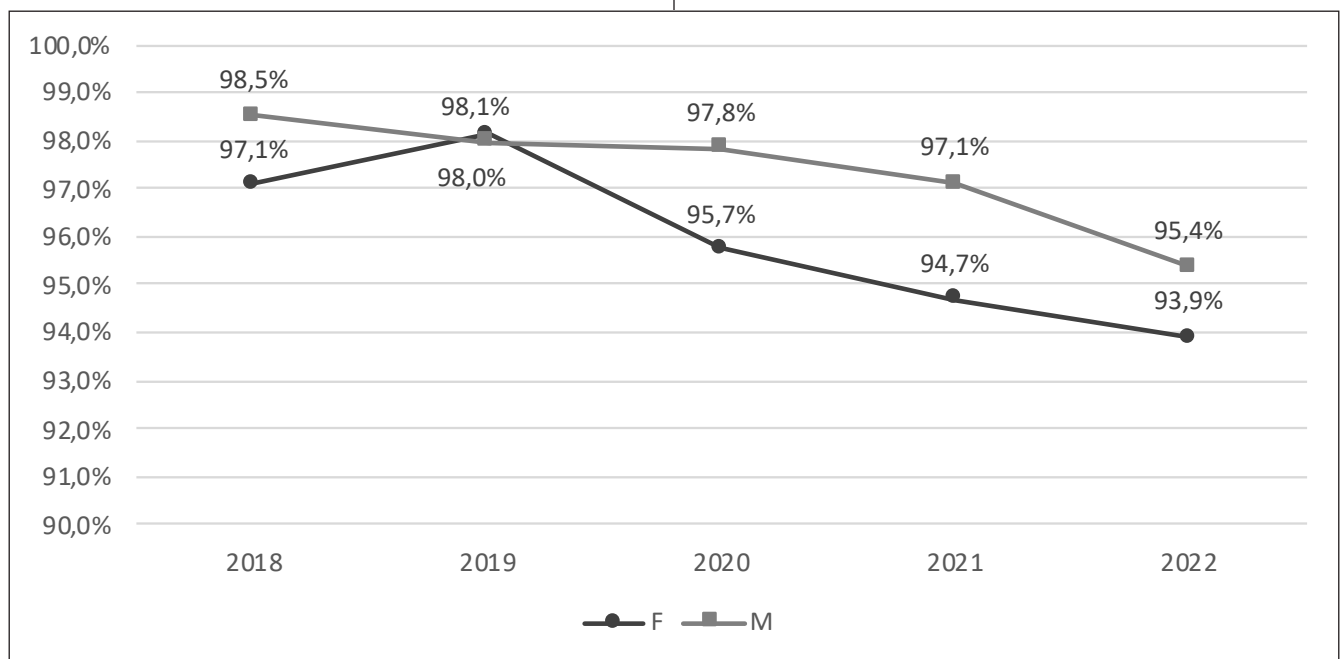
Door de kloof tussen vrouwen en mannen in deze toename steeg het aandeel vrouwen van 58,7% in 2018 naar 61,8% in 2022.

Evolutie van deeltijds werk

Entre 2018 et 2022, le nombre de hubsters est passé de 286 à 340, soit une augmentation de 54 personnes dont 42 femmes et 12 hommes.

Du fait de l'écart entre femmes et hommes dans cette augmentation, la proportion de femmes est passée de 58,7 % en 2018 à 61,8 % en 2022.

Evolution du temps partiel



Over de waargenomen periode is er een toename van deeltijdwerk (fte/aantal) voor zowel mannen als vrouwen, maar deeltijdwerk is iets hoger voor vrouwen, met uitzondering van 2019.

Verdeling naar graad

Sur la période observée, il y a une augmentation du temps partiel (ETP/nombre) tant chez les hommes que chez les femmes, mais le temps partiel est un peu plus important pour les femmes, à l'exception de 2019.

Répartition par grade

2022	hubsters				ETP			
	V/ F		M		V/ F		M	
A	116	56,0 %	91	44,0 %	107,0	92,2 %	87,4	96,1 %
B	42	79,2 %	11	20,8 %	39,0	92,8 %	10,0	90,9 %
C	6	54,5 %	5	45,5 %	5,8	96,7 %	5,0	100,0 %
D	6	26,1 %	17	73,9 %	5,5	91,7 %	15,5	91,4 %

2022	hubsters				ETP			
	V/ F		M		V/ F		M	
Assist.	40	87,0 %	6	13,0 %	39,9	99,8 %	6,0	100,0 %
Totaal	210	61,8 %	130	38,2 %	197,2	93,9 %	124,0	95,4 %

We hebben de vorige analyses herhaald volgens de cijferverdeling van 2022.

Er moet rekening mee worden gehouden dat segmentatie leidt tot getallen die soms erg klein zijn en dat dit een versterkend effect kan hebben op percentages.

In de “hubsters” kolommen zien we dat er meer vrouwen dan mannen zijn voor alle rangen, behalve voor de D, maar in verschillende verhoudingen.

Vergeleken met de verdeling van het totaal ligt het dichterbij de pariteit voor de klassen A en C, en een duidelijke afwijking van de pariteit voor de klassen B, D en assistenten van de EHA's.

In de kolommen “FTE” tonen de percentages de verschillen in deeltijdwerk per graad.

Verdeling per taal

2022	hubsters					
	V		M		D	
FR	191	91,0%	116	89,2%	307	90,3%
NL	14	6,7%	13	10,0%	27	7,9%
EN	5	2,4%	1	0,8%	6	1,8%
Totaal	210	100,0%	130	100,0%	340	100,0%

We zien dat er een klein verschil is in de verdeling van taalrollen tussen vrouwen en mannen.

We voegen eraan toe dat er in oktober 2022 102 tweetaligheidstoelagen werden toegekend.

De capaciteit om diensten in het Nederlands te leveren is dus breder dan de taalrol doet vermoeden.

hub.inclusion

hub.inclusion is een transversaal project van het Agentschap dat diversiteit en inclusie wil verankeren binnen hub.brussels.

Het project werkt aan representativiteit binnen het agentschap, en meer specifiek aan de specifieke regionale

Nous avons repris les analyses précédentes selon la répartition par grade de 2022.

Il faut tenir compte du fait que la segmentation amène à avoir des nombres qui sont parfois très petits et que cela peut avoir un effet amplificateur sur les pourcentages.

Dans les colonnes «hubsters», on voit qu'il y a plus de femmes que d'hommes pour tous les grades, sauf pour le D, mais dans des proportions différentes.

Par rapport à la répartition du total, on est plus proche de la parité pour les grades A et C, et qu'on s'éloigne nettement pour les grades B, D et les assistant.es des CEC.

Dans les colonnes «ETP», les pourcentages montrent les différences de temps partiel selon les grades.

Répartition par langue

2022	hubsters					
	F		M		T	
FR	191	91,0 %	116	89,2 %	307	90,3 %
NL	14	6,7 %	13	10,0 %	27	7,9 %
EN	5	2,4 %	1	0,8 %	6	1,8 %
Total	210	100,0 %	130	100,0 %	340	100,0 %

Nous voyons qu'il y a une légère différence dans la répartition des rôles linguistiques entre les femmes et les hommes.

Nous ajoutons qu'en octobre 2022, il y avait 102 allocations de bilinguisme attribuées.

La capacité à délivrer des services en néerlandais est donc plus large que ce que laisserait penser le rôle linguistique.

hub.inclusion

hub.inclusion est un projet transversal de l'Agence qui a pour objectif d'ancrer la diversité et l'inclusion au sein de hub.brussels.

Le projet travaille sur la représentativité au sein de l'agence, et plus spécifiquement sur les objectifs spécifiques

doelstellingen, namelijk de toetreding van vrouwen tot het midden- en hoger management, representativiteit binnen openbare diensten, deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie, beleid inzake mensen met een handicap, aanpassing aan het einde van de loopbaan.

Er is een actieplan “diversiteit” opgesteld en goedgekeurd voor 2 jaar (2022-2023).

De hoofdassen van deze, gegeven door het Gewest, zijn:

- Human Resources Management – Werving & Selectie / Receptie en Integratie: zorgen voor openheid voor rekrutering & selectie voor iedereen (geslacht, handicap, Nederlandstalig, leeftijd, ...) en het verwelkomen en integreren van personeel op een inclusieve manier
- Algemene methoden van arbeidsorganisatie: zorgen voor niet-discriminerende arbeidsomstandigheden, evenwicht tussen werk en privéleven, regelgeving, enz.
- Bedrijfscultuur en -waarden: ervoor zorgen dat de waarden van het Agentschap worden gehandhaafd en versterkt (zorgzaamheid, diversiteit, respect, bestrijding van discriminatie)
- Externe positionering: benadering van burgers, gebruikers en klanten en bevordering van de inclusieve waarden van het Agentschap

Een taalgids inclusief schrijven is beschikbaar gesteld aan hubsters en aangevuld met een “cheat sheet”.

Andere initiatieven zijn het aanbieden van een webinar:

“Gendergelijkheid op de werkplek omarmen”, voorgesteld door het EAP ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag.

Stap 3: Aanbevelingen (voortvloeiend uit de analyse)

De gegevensregistratie gebeurt op zo'n manier dat deze volledig en nauwkeurig is voor kwartaalrapportages.

Voor zover mogelijk (en we weten dat dit niet gemakkelijk te implementeren is), moeten toekomstige aanwervingen op zodanige wijze worden uitgevoerd dat wordt gestreefd naar een meer gelijke verdeling in totaal, maar ook op het niveau van elke rang.

hub.inclusion zet zijn initiatieven voor gelijke kansen en diversiteit op de werkplek voort door te zorgen voor een meer inclusieve omgeving.

régionaux qui sont l'accès des femmes au cadre moyen et supérieur, la représentativité au sein des services publics, la participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes, la politique sur les personnes ayant un handicap, l'aménagement des fins de carrière.

Un plan d'action «diversité» a été rédigé et approuvé pour 2 ans (2022-2023).

Les grands axes de celui-ci, donnés par la Région, sont:

- Gestion des ressources humaines – Recrutement & sélection/ Accueil et Intégration: veiller à l'ouverture au recrutement & sélection à toutes et tous (genre, handicap, néerlandophone, âge...) et à l'accueil et l'intégration du personnel de manière inclusive
- Mode généraux d'organisation du travail: veiller aux conditions de travail non discriminatoires, à l'équilibre vie privée/ vie professionnelle, règlement...
- Culture d'entreprise et valeurs: veiller à entretenir et renforcer les valeurs de l'Agence (bienveillance, diversité, respect, lutte contre la discrimination)
- Positionnement externe: approche des citoyens, usagers et clients et promotion des valeurs inclusives de l'Agence

Une charte d'écriture inclusive a été mise à disposition des hubsters et complétée par une «cheat sheet».

Parmi les autres initiatives, on peut noter la mise à disposition d'un webinaire:

«L'équité et l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail» proposé par l'EAP à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

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

L'enregistrement des données est réalisé de manière à ce que celles-ci soient complètes et exactes pour les rapports trimestriels.

Dans la mesure du possible (et nous savons que ce n'est pas simple à mettre en œuvre), les recrutements futurs devraient être effectués de manière à tendre vers une répartition plus paritaire au total, mais aussi au niveau de chaque grade.

hub.inclusion poursuit ses initiatives pour l'égalité des chances et la diversité sur le lieu de travail en veillant à mettre en place un environnement plus inclusif.

Stap 4: Een strategie opstellen

De HR-afdeling blijft alle gegevens registreren om een genderanalyse mogelijk te maken over hubsters, sollicitaties voor openstaande functies, slagingspercentages in selectietests, deelname aan opleidingen, verzuimpercentage, ...

Stap 5: Opvolging en monitoring

Kwantitatieve gegevens worden elk kwartaal gerapporteerd en ingevoerd in de managementcockpit. Deze rapporten worden gebruikt om de volledigheid en juistheid van de records te controleren.

De vooruitgang in de richting van gendergelijkheid zal worden afgemeten aan de drempels.

Specifieke acties zullen worden geëvalueerd (participatiegraad, tevredenheidspercentage).

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het jaar voordien

Zie fiche 1

III. 23. Actiris

Nummer van de basisallocatie: 04.005.38.01.31.32

Titel: Werkingstoelagen aan privéondernemingen in het kader van de partnerships betreffende AZW,SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten - 2.830.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De acties ter begeleiding van werkzoekenden van 50 jaar en + zijn bestemd voor: werkzoekenden die geldig bij Actiris zijn ingeschreven als niet-werkende werkzoekende, WZ die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn, WZ die 50 jaar of ouder zijn bij de

Étape 4: plan d'action

Le service RH continue à enregistrer toutes les données de manière à rendre possible une analyse genrée sur les hubsters, les candidatures aux postes ouverts, les taux de réussite aux tests de sélection, les participations aux formations, le taux d'absentéisme...

Étape 5: suivi et monitoring

Les données quantitatives font l'objet de rapports trimestriels qui alimentent le management cockpit. Ces rapports permettent de contrôler la complétude et l'exactitude des enregistrements.

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).

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

Voir fiche 1.

III. 23. Actiris

Allocation budgétaire n°: 04.005.38.01.31.32

Intitulé: Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques - 2.830.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Les actions d'accompagnement des chercheurs d'emploi de 50 ans et plus concernent: des chercheurs d'emploi valablement inscrits auprès d'Actiris comme demandeurs d'emploi inoccupés, des chercheurs d'emploi domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, des chercheurs d'emploi

start van hun begeleiding. De begeleiding van werkzoekenden van 50 jaar en ouder mag niet gelijktijdig met een outplacement worden gerealiseerd.

De maximale duur van een begeleiding is beperkt tot 12 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden. Zo kan er waar nodig meer tijd worden voorzien om de WZ te helpen bij de ontwikkeling van vaardigheden, met name aan de hand van positieve acties. Deze acties moeten stroken met het beroepsproject dat samen met de partners wordt uitgewerkt.

De begeleiding wordt opgedeeld in fases: onthaal en analyse van de aanvraag, opmaak van een persoonlijke en beroepsbalans, uitwerking van het beroepsproject, versterking van de vaardigheden, instrumentarium en begeleiding bij het zoeken naar werk. Nieuw is dat deze fases niet langer lineair op elkaar aansluiten. De fases kunnen samenlopen of kunnen volgens bepaalde aspecten worden opgesplitst. Er gaat bijzondere aandacht naar de fase “versterking van de vaardigheden”, waarvan de uitvoering afhankelijk is van de behoeften van de werkzoekende.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
04.005.38.01.31.32	494	43,68 %	637	56,32 %	1131

Van alle begunstigden is 44% vrouw en 56% man. Een vaststelling bij de begeleiding van 50+ werkzoekenden is dat bijna de helft (47%) een diploma in het buitenland heeft behaald. De vrouwen die begeleid werden zijn proportioneel vaker hooggeschoold (23%) dan de mannen (19%). Voorts is 80% van de begunstigden tussen de 50 en 60 jaar oud. De leeftijdscategorie 60-65 jaar neemt echter toe in aantal de afgelopen jaren (beleidshervormingen pensioenleeftijd). Meer dan de helft (57%) is zeer langdurig werkzoekend (> 24 maanden ingeschreven als werkzoekende).

De positieve uitstroom na het einde van de 50+ begeleiding ligt iets hoger voor vrouwen (35%) dan voor mannen (33%).

We zien een uitgesproken stijging van de activiteitsgraad bij senioren, zowel bij de vrouwen als bij de mannen. De activiteitsgraad van senioren in het Brussels Gewest is bij de vrouwen gestegen van 40,9% in 2000 naar 58,1% in 2021. Bij de mannen tekenen we een stijging op van 57,8%

qui sont âgés de 50 ans ou plus au début de leur accompagnement. L'accompagnement des chercheurs d'emploi de 50 ans et plus ne peut pas être réalisé simultanément à un outplacement.

La durée maximale d'un accompagnement se limite à 12 mois, avec prolongation possible de 6 mois. En effet, elle permet lorsque c'est nécessaire de prendre plus de temps pour aider le CE à développer des compétences notamment via des actions positives. Ces actions doivent correspondre au projet professionnel construit avec les partenaires.

Cet accompagnement est structuré en phases: accueil et analyse de la demande, établissement d'un bilan personnel et professionnel, élaboration d'un projet professionnel, renforcement des compétences, outillage et accompagnement à la recherche d'emploi. La nouveauté est que l'articulation de ces phases n'est plus linéaire. Les phases peuvent être menées parallèlement ou se recouper sous certains de leurs aspects. Un point d'attention est porté sur la phase «renforcement des compétences» dont la mise en œuvre est fonction des besoins du chercheur d'emploi.

Données statistiques

Sur tous les bénéficiaires, 44 % sont des femmes et 56 % des hommes. On constate lors de l'accompagnement des chercheurs d'emploi de 50+ que près de la moitié (47 %) d'entre eux a obtenu un diplôme à l'étranger. Les femmes qui ont été accompagnées sont proportionnellement plus souvent hautement qualifiées (23 %) que les hommes (19 %). Ajoutons que 80 % des bénéficiaires ont entre 50 et 60 ans. Toutefois, la catégorie d'âge 60-65 ans a augmenté ces dernières années (réformes politiques de l'âge de la pension). Plus de la moitié (57 %) est demandeur d'emploi de très longue durée (> 24 mois d'inscription comme demandeur d'emploi).

La sortie positive à la fin de l'accompagnement 50+ est un peu plus élevée pour les femmes (35 %) que pour les hommes (33 %).

Il y a une hausse marquée du taux d'activité des seniors tant chez les femmes que chez les hommes. Le taux d'activité des seniors en Région bruxelloise est passé pour les femmes de 40,9 % en 2000 à 58,1 % en 2021 et pour les hommes de 57,8 % à 71,4 %. Si l'écart de genre

naar 71,4%. Hoewel het genderverschil over deze periode lijkt af te nemen, blijft de activiteitsgraad van vrouwelijke senioren lager dan die van mannelijke senioren⁽⁸⁾.

Fase 2: analyse

Intersectionaliteit speelt een grote rol voor dit BA. De kruising van leeftijd en opleidingsniveau (en het gegeven van studies in het buitenland waarvoor het diploma niet erkend wordt in België) verklaren voor een zeer groot deel de kans op langdurige werkloosheid. Leeftijd is bovendien één van de belangrijkste factoren van discriminatie bij aanwerving. Tot slot is deze doelgroep ook meer vatbaar voor gezondheidsproblemen (zowel lichamelijk als mentaal), wat de inschakeling van deze WZ ondermijnt.

Er zijn verschillende factoren die deze lagere participatie van oudere werknemers kunnen verklaren. Enkele van deze factoren zijn: een buitenlands diploma bezitten (niet-EU) dat niet in België erkend wordt (dit is een risicofactor om in langdurige werkloosheid verstrikt te raken, vooral voor oudere werknemers), het institutioneel kader (regeling voor vervroegd pensioen. Deze factor wordt minder en minder belangrijk, aangezien deze regelingen steeds meer uitzondering worden), de loonkost van oudere werknemers, de terughoudendheid van werkgevers om oudere werknemers aan te werven (wegens hun vermeende lagere productiviteit), de discriminatie van oudere werknemers, het feit dat de zoektocht naar werk minder intens wordt met de leeftijd, het gebrek aan beleid voor het beheer van de vergrijzing van het personeel in de ondernemingen enz.⁽⁹⁾

Fase 3: aanbevelingen

- Een bijkomend opleidingsaanbod specifiek voor 50-plussers ontwikkelen. Het feit dat er geen specifieke opleidingen voor hen zijn, kan een belemmering voor hun tewerkstelling vormen. Dit probleem zien we ook bij de ondernemingen (permanente opleiding);
- De beroepsomschakeling van werknemers van 50 jaar en ouder blijft een grote uitdaging voor de ondernemingen die niet altijd de middelen en mogelijkheden hebben om een job aan te bieden die beter bij de specifieke kenmerken van deze doelgroep past;
- Ook de erkenning van diploma's uit niet-EU-landen is een cruciale factor in het BHG, voor alle doelgroepen.

Fase 4: actieplan

- Bij het opstellen van de diversiteitsplannen leek het ons belangrijk om een lijst met specifieke acties voor deze doelgroep te creëren, die aan de ondernemingen kan worden voorgesteld wanneer zij hun diversiteits-

tend à se réduire sur cette période, le taux d'activité des femmes seniors reste néanmoins inférieur à celui de leurs homologues masculins⁽⁸⁾.

Étape 2: Analyse

L'intersectionnalité joue un rôle important pour cette AB. Le croisement de l'âge et du niveau de formation (ainsi que la donnée concernant les études à l'étranger pour lesquelles le diplôme n'est pas reconnu en Belgique) explique pour une très grande part le risque de chômage de longue durée. L'âge est par ailleurs l'un des principaux facteurs de discrimination à l'embauche. Enfin, de réels problèmes de santé physique et psychique existent et entravent l'insertion de ces CE.

Différents facteurs peuvent expliquer une plus faible participation des travailleurs plus âgés. Nous pouvons énumérer entre autres les facteurs suivants: le fait de disposer d'un diplôme étranger (hors UE) non reconnu en Belgique est un facteur de risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée, en particulier pour les travailleurs âgés, le cadre institutionnel (dispositif de retrait anticipé – ce facteur devient de moins en moins pertinent puisque ces dispositifs deviennent de plus en plus une exception), le coût salarial des travailleurs âgés, la réticence d'employeurs à recruter des travailleurs plus âgés (productivité jugée défavorable), la discrimination des travailleurs âgés, la réduction de l'intensité de recherche d'emploi avec l'âge, le manque de politiques de gestion du vieillissement du personnel au sein des entreprises.⁽⁹⁾

Étape 3: Recommandations

- Développer une offre de formation taillée pour les plus de 50 ans; l'absence de formations peut représenter un frein à leur mise en emploi. Cette problématique peut également s'observer au sein des entreprises (formation continue);
- La question de la reconversion professionnelle des travailleurs âgés de 50 ans et + reste un enjeu important dans les entreprises qui n'ont pas toujours les moyens et les possibilités de proposer un emploi davantage adapté aux spécificités de ce public;
- La reconnaissance des diplômes non-UE est également un enjeu crucial en RBC, et ce, pour tout type de public.

Étape 4: Plan d'action

- Lors de la construction des plans de diversité, il nous semblerait important de créer une liste d'actions spécifiques envers ce public qui pourraient être proposées aux entreprises lors de l'établissement des

(8) Bron: FOD Economie - ADSEI (EAK), berekeningen view.brussels

(9) view.brussels. Nota over de senioren en de arbeidsmarkt – september 2022.

(8) Source: SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs View.brussels

(9) View.brussels. Note sur les seniors et le marché de travail – Septembre 2022.

plan opstellen. Bijvoorbeeld: sensibilisering van de werknemers van een onderneming voor discriminatie op basis van leeftijd, monitoring van de opleidingsbehoeften om de digitale kloof te bestrijden, interne coachingacties in het bedrijf (tussen ervaren werknemers en personen die nieuw zijn in het bedrijf) enz.;

- De ontwikkeling van opleidingen en begeleidingstools specifiek voor werkzoekenden van 50 jaar en ouder (qua tools, methodes enz.) opzetten en stimuleren, zoals dit ook al bestaat voor de doelgroep van min-25-jarigen. Bijvoorbeeld: een specifieke module rond beroepsreöriëntatie, beroepskeuzemodule specifiek voor 50-plussers, kwalificerende opleidingen die rekening houden met de reeds verworven ervaring.

Fase 5: opvolging en monitoring

Indicatoren gelinkt aan het nieuwe beheerscontract van het Actiris. Meer bepaald deze omtrent langdurige werkloosheid, met opsplitsingen naar leeftijd en geslacht.

Nummer van de basisallocatie: 04.005.42.01.45.24.

Titel: Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap in het kader van de partnerships betreffende AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten 17.080.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De gezamenlijke vergaderingen van de beheerscomités van Actiris en Bruxelles Formation zijn tot een gedeelde lezing van het samenwerkingsakkoord gekomen: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan, via Actiris, de rol van opdrachtgever opnemen voor de lancering van bijkomende beroepsopleidingsprogramma's die aan specifieke behoeften beantwoorden, en deze programma's financieren. Actiris zal de situatie analyseren, de behoeften van de arbeidsmarkt identificeren en Bruxelles Formation vragen om op korte termijn opleidingen te lanceren die aan deze behoeften beantwoorden. In overleg met Bruxelles Formation werden er werkmethode uitgewerkt om nauwkeurig de behoeften van de arbeidsmarkt inzake beroepsopleiding te bepalen.

plans de diversité. Exemple: Sensibilisation des travailleurs d'une entreprise autour de la discrimination basée sur l'âge, monitoring des besoins en formation pour lutter contre fracture numérique, actions de tutorat (entre travailleurs expérimentés et nouvellement arrivés dans l'entreprise) interne à l'entreprise...

- Mettre en place et favoriser le développement de formations et d'outils d'accompagnement spécialement conçus (au niveau des outils, méthode...) pour les chercheurs d'emploi de 50 ans et plus comme il en existe pour le public «jeune», de moins de 25 ans. Exemple: Module cible sur la réorientation professionnelle, module de détermination professionnelle ciblée sur le public des «50 ans et +», formations qualifiantes qui prendraient en compte les acquis de l'expérience.

Étape 5: Suivi et monitoring

Indicateurs en lien au nouveau Contrat de gestion d'Actiris. Plus spécifiquement ceux concernant le chômage de longue durée, avec ventilations par âge et sexe.

Allocation budgétaire n°: 04.005.42.01.45.24

Intitulés: Transferts de revenus à la Communauté française dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques. 17.080.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Les réunions conjointes des comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation ont dégagé une lecture commune de l'accord de coopération: la Région de Bruxelles-Capitale pourra, via Actiris, jouer un rôle de commanditaire de programmes de formation professionnelle supplémentaires répondant à des besoins spécifiques et en assurer le financement. Actiris établira le diagnostic et identifiera les besoins du marché de l'emploi et sollicitera Bruxelles Formation afin de mettre rapidement sur pied des formations correspondant à ces besoins. En concertation avec Bruxelles Formation, des méthodes de travail ont été développées pour identifier avec une finesse croissante les besoins du marché de l'emploi, en lien avec la formation professionnelle.

Sinds 2015 levert view.brussels een verslag af met als titel: “De arbeidsmarkt en beroepsopleidingen in Brussel: Overzicht, bepaling van de tewerkstellings- en opleidingsbehoeften en aanbevelingen”. Het doel van dit verslag bestaat erin de bestelling van opleidingen bij Bruxelles Formation nader te helpen bepalen. Hiervoor belicht het verslag de behoeften van de Brusselse arbeidsmarkt en de sectoren met tewerkstellingsmogelijkheden, alsook de knelpuntberoepen, de opkomende beroepen en de moeilijk in te vullen beroepen.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
04.005.42.01.45.24	1758	45.36 %	2118	54.64 %	3876

Merk op dat Actiris en Bruxelles Formation sinds 2017 strategische indicatoren met gedeelde verantwoordelijkheid hanteren, die worden opgesomd in het beheerscontract van Actiris 2017-2022. Deze indicatoren hebben voornamelijk betrekking op het aantal werkzoekenden die naar Bruxelles Formation worden doorverwezen, de inschrijvingen, het percentage positieve uitstroom en het percentage uitstroom naar werk na een beroepsgerichte opleiding. De jaarlijkse monitoring van deze indicatoren gebeurt in samenwerking met view.brussels en Bruxelles Formation. De indicatoren werden bijgewerkt voor het nieuwe beheerscontract van Actiris.

Merk op dat het aantal werkzoekenden dat deel uitmaakt van het begrotingsartikel “Bestelprocedure van opleidingen bij Bruxelles Formation” niet het geheel aan werkzoekenden vormt dat een opleiding volgt bij Bruxelles Formation. Het totaal aantal werkzoekenden dat jaarlijks een opleiding bij Bruxelles Formation volgt, ligt immers veel hoger, maar slechts een deel van de opleidingsplaatsen wordt door Actiris gefinancierd (via BA 04.005.01.45.24).

Bij Bruxelles Formation maken vrouwen ongeveer de helft van elke cohorte uit. De verdeling van de cursisten naar geslacht varieert evenwel naargelang het type van operator. Terwijl de mannen bij Bruxelles Formation in de meerderheid zijn, zijn ze in de minderheid bij de partners van Bruxelles Formation. De vrouwen vertegenwoordigen vandaag zelfs 60% van de cohorte bij de partners. De positieve uitstroomgraad van mannen is echter consequent hoger dan die van vrouwen in elk van de onderzochte cohorten⁽¹⁰⁾. Merk wel op dat de uitstroom ook samenhangt met andere kenmerken, voornamelijk het opleidingsniveau en leeftijd.

(10)View.brussels: OVERGANGSINDICATOREN OPLEIDING-WERK

Depuis 2015, View.brussels remet un rapport sur «Le marché de l’emploi et de la formation professionnelle à Bruxelles: «État des lieux, détermination des besoins en emploi et en formation et pistes de recommandations.». Ce rapport a pour objectif d’aider à définir la commande de formation à Bruxelles Formation. Pour ce faire, il met en exergue les besoins du marché du travail bruxellois et les secteurs porteurs d’emploi, ainsi que les métiers en pénurie, émergents et en tension.

Données statistiques

À noter que depuis 2017, Actiris et Bruxelles se sont dotés d’indicateurs stratégiques à responsabilité partagée, qui sont indiqués dans le contrat de gestion d’Actiris 2017-2022. Ces indicateurs portent majoritairement sur les volumes de CE adressés à BF, les inscriptions et les taux de sortie positive et vers l’emploi à l’issue des formations professionnalisantes. Le monitoring annuel de ces indicateurs est réalisé en collaboration avec view.brussels et Bruxelles Formation. Pour le nouveau contrat de gestion d’Actiris, ces indicateurs ont été actualisés.

À noter que le nombre de chercheurs d’emploi qui relèvent de l’article budgétaire «Procédure de commande de formations chez Bruxelles Formation» ne constitue pas l’ensemble des chercheurs d’emploi qui suivent une formation chez Bruxelles Formation. Le nombre total de chercheurs d’emploi qui suivent chaque année une formation chez Bruxelles Formation est en effet beaucoup plus élevé, mais seule une partie des places de formation est financée par Actiris (via l’AB 04.005.01.45.24).

Chez Bruxelles Formation, les femmes représentent environ la moitié de chaque cohorte. La répartition des apprenants en fonction du sexe varie toutefois en fonction du type d’opérateur. Alors que les hommes chez Bruxelles Formation sont majoritaires, ils sont minoritaires chez les partenaires de Bruxelles Formation. Les femmes représentent aujourd’hui même 60 % de la cohorte chez les partenaires. Le taux de sortie positive des hommes est toutefois sensiblement supérieur à celle des femmes dans chacune des cohortes étudiées⁽¹⁰⁾. À noter que le flux de sortie est aussi lié à d’autres caractéristiques, principalement le niveau de formation et l’âge.

(10)View.Brussels: INDICATEURS DE TRANSITION FORMATION-EMPLOI

Fase 2: analyse

Het is zeer complex om op algemene manier genderconclusies te trekken omtrent het begrotingsartikel. De opleidingen die er achter schuilgaan zijn immers niet uniform. De verdeling van de cursisten naar geslacht varieert naargelang het soort opleiding dat wordt gegeven. Er bestaan verschillende types van opleidingen (oriënterende opleidingen, de beroepsgerichte opleidingen, enz.). Vrouwen zijn bijvoorbeeld zeer sterk vertegenwoordigd in de alfabetiseringsopleidingen (72,2%) en in de individuele beroepsopleiding in onderwijsinstellingen (78%, zij het met kleinere aantallen). Mannen zijn verhoudingsgewijs talrijker in de vooropleiding (69,4%) en de opleiding op het werk (64%).

Door gegevens over het profiel van de cursisten te kruisen met gegevens over de aard en het domein van de opleidingen bieden de analyses waarover we beschikken zowel een volledig beeld van de sociologische samenstelling van het publiek (volgens de variabelen geslacht, leeftijd en kwalificatieniveau) als een gedifferentieerde kijk op de inschakeling naargelang de sectorale arbeidsmarkten.

De statistieken kunnen helpen bij het vaststellen van de opleidingsbehoeften, of het nu gaat om het verbeteren van bestaande praktijken of het aanpassen van het aanbod. De kenmerken van de groepen die traditioneel verder van de arbeidsmarkt af staan (vrouwen, < 25 of 50-plussers, laaggeschoolden enz.) worden bevestigd. Deze bevestiging en de identificatie van de overheersende kenmerken, die per domein verschillen, vormen hulpmiddelen die bevorderlijk zijn voor de ontwikkeling van tools ter verbetering van de trajecten van de werkzoekenden.

Fase 3: aanbevelingen

De deelname van vrouwen aan opleidingen blijft dus een bijzonder aandachtspunt⁽¹¹⁾. Hoewel de vrouwen grotendeels aanwezig zijn in de prekwalificerende opleidingen, is dit niet het geval voor de vooropleidingen die rechtstreeks gericht zijn op de toegang tot een kwalificerende opleiding (slechts 31%). Vrouwen zijn ook veel minder vertegenwoordigd in de opleidingen die leiden tot kwalificaties, althans in deze rechtstreeks gegeven door Bruxelles Formation (36,1% vrouwen, tegenover 61,3% bij de partners). Deze verschillende participatie houdt rechtstreeks verband met de opleidingsdomeinen en -sectoren, aangezien de genderstereotypen ook in de opleidingen sterk aanwezig zijn.

Vrouwen zijn immers vooral aanwezig in opleidingen die leiden tot eerder administratieve beroepen. Vrouwen zijn in mindere mate vertegenwoordigd in kwalificerende

(11) View.Brussels: BEPALING VAN DE TEWERKSTELLINGS- EN OPLEIDINGSBEHOEFTE

Étape 2: Analyse

Il est très difficile de tirer des conclusions générales sur le genre concernant l'article budgétaire. Les formations qui y sont liées ne sont en effet pas uniformes. La répartition des apprenants en fonction du sexe varie toutefois en fonction du type de formation qui est dispensée. Il existe différents types de formations (formations d'orientation, formations professionnalisantes, etc.). Les femmes sont par exemple très fortement représentées dans les formations d'alphabétisation (72,2 %) et dans la formation professionnelle individuelle dans les établissements scolaires (78 %, mais avec de plus petits chiffres). Les hommes sont proportionnellement plus nombreux en préformation (69,4 %) et la formation sur le lieu de travail (64 %).

En croisant les données relatives au profil des apprenants avec les données sur la nature et le domaine des formations, les analyses dont nous disposons offrent une image complète de la composition sociologique du public (selon les variables sexe, âge et niveau de qualification) ainsi qu'un regard différencié sur l'insertion en fonction des marchés du travail sectoriels.

Les statistiques peuvent aider à identifier les besoins en formation, qu'il s'agisse de l'amélioration de pratiques existantes ou de l'adaptation de l'offre. Les caractéristiques des groupes qui sont traditionnellement plus éloignés du marché du travail (femmes, <25 ou plus de 50 ans, infraqualifiés, etc.) sont confirmées. Cette confirmation et l'identification des caractéristiques dominantes qui diffèrent par domaine, constituent des moyens propices au développement d'outils visant l'amélioration des parcours des chercheurs d'emploi.

Étape 3: Recommandations

La participation des femmes à des formations reste donc un point d'attention particulier⁽¹¹⁾. Bien que les femmes soient en grande partie présente dans les formations de préqualification, ce n'est pas le cas pour les préformations qui visent directement l'accès à une formation qualifiante (seulement 31 %). Les femmes sont aussi beaucoup moins représentées dans les formations qui conduisent à des qualifications, du moins dans celles directement dispensées par Bruxelles Formation (36,1 % femmes contre 61,3 % chez les partenaires). Cette participation différente tient compte directement des domaines et secteurs de formation, étant donné que les stéréotypes de genre sont aussi fortement présents dans les formations.

Les femmes sont en effet surtout présentes dans les formations qui conduisent plutôt à des métiers administratifs. Les femmes sont représentées dans une moindre

(11) View.Brussels: DÉTERMINATION DES BESOINS EN EMPLOI ET EN FORMATION

opleidingen voor veelbelovende technische en IT-banen. In dat verband wijzen we op twee acties die worden gevoerd om meer vrouwen op te leiden in zogenaamde “mannelijke” beroepen: met name een partnerschap tussen Interface 3 en BF Logistique voor het beroep van magazijnier, en tussen Interface 3, BF technics en Veolia voor de beroepen van industrieel elektricien/installateur en industrieel elektricien.

Fase 4: actieplan

Op basis van de analyse “Bepaling van de tewerkstellings- en opleidingsbehoeften” worden specifieke aanbevelingen gedaan, ook omtrent gender, zoals hogerop reeds aangehaald.

Andere voorbeelden van acties die voortvloeien uit de “Bepaling van de tewerkstellings- en opleidingsbehoeften”:

- Ten aanzien van de werkgevers bewustmakings- en diversiteitsbevorderende acties voeren om de gendermix binnen de beroepen te stimuleren, en meer in het bijzonder om de tewerkstelling te vergemakkelijken van vrouwen die een “mannelijke” opleiding verlaten (met name in het domein van de autohandel, logistiek of bouw), maar ook van mannen, met name in secretariaatsberoepen met gunstigere arbeidsvoorwaarden die tegemoet kunnen komen aan de omscholingsmotivaties van bepaalde werkzoekenden die een sector willen verlaten waar de omstandigheden als moeilijk worden ervaren (met name wat betreft de arbeidstijd en de fysieke belasting).
- De bewustmaking van de oriënteringsmedewerkers (o.a. Beroepenpunt) voor de genderdiversiteit, met name wat de opleidingen betreft tot beroepen waar aan de basis meer vrouwen aangetrokken kunnen/moeten worden.
- De bestaande partnerships voortzetten die gericht zijn op de opleiding en tewerkstelling van vrouwen in beroepen die voor hen over het algemeen ontoegankelijk zijn.

Fase 5: opvolging en monitoring

De variabele gender verder opvolgen binnen de indicatoren met gedeelde verantwoordelijkheid (beheerscontract Actiris 2023-2027);

Rapporten en analyses view.brussels opstellen in samenwerking met BF en VDAB (“overgangsindicatoren opleiding-werk” en de “bepaling van de tewerkstellings- en opleidingsbehoeften”).

Nummer van de basisallocaties: 04.005.23.01.31.32

mesure dans les formations qualifiantes pour les métiers IT et techniques prometteurs. À cet égard, nous pointons deux actions qui sont menées pour former un plus grand nombre de femmes dans des métiers dits «masculins»: notamment un partenariat entre Interface 3 et BF Logistique pour le métier de magasinier et entre Interface 3, BF Technics et Veolia pour les métiers d’électricien industriel/installateur et électricien industriel.

Étape 4: Plan d’action

Des recommandations spécifiques sont formulées sur la base de l’analyse «Détermination des besoins en emploi et en formation», notamment en ce qui concerne le genre, comme susmentionné.

Autres exemples d’actions qui découlent de la «Détermination des besoins en emploi et en formation»

- À l’égard des employeurs, mener des actions de sensibilisation et de promotion de la diversité afin de stimuler la mixité des métiers, et plus particulièrement pour faciliter la mise à l’emploi des femmes qui terminent une formation «masculine» (notamment dans le domaine du commerce automobile, de la logistique ou de la construction), mais aussi celles des hommes, notamment dans les métiers de secrétariat dont les conditions de travail plus favorables peuvent répondre aux motivations de reconversion de certains chercheurs d’emploi qui souhaitent quitter un secteur où les conditions de travail sont perçues comme difficiles (notamment en ce qui concerne le temps de travail et la pénibilité physique).
- La conscientisation des collaborateurs à l’orientation (entre autres Cité des Métiers) à la diversité de genre, notamment en ce qui concerne les formations relatives aux métiers dans lesquels on peut/doit attirer plus de femmes à la base.
- Poursuivre les partenariats existants qui sont axés sur la formation et l’emploi de femmes dans des métiers qui leur sont généralement inaccessibles.

Étape 5: Suivi et monitoring

Suivre la variable genre dans le cadre des indicateurs à responsabilité partagée (Contrat de gestion Actiris 2023-2027).

Rapports et analyses view.brussels en collaboration avec BF et le VDAB («indicateurs de transition formation-emploi» et la détermination des besoins en emploi et en formation»).

Allocation budgétaire n°: 04.005.23.01.31.22

Titel: Werkingstoelagen aan openbare verenigingen in het kader van de partnerships betreffende AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten - 398.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De doelgroep van de alternerende opleidingen zijn jonge niet-werkende werkzoekenden (15-25 jaar) die ingeschreven zijn in een centre d'éducation et de formation en alternance (centrum voor deeltijds onderwijs) (CEFA/CDO). Deze centra bieden duaal onderwijs aan, waarbij opleidingen gecombineerd worden met werken in een onderneming. De instellingen moeten het onthaal, de omkadering en de begeleiding van de leerlingen organiseren.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
04.005.23.01.31.22	377	35.23 %	693	64.77 %	1070

Fase 2: analyse

De alternerende opleiding kan gezien worden als een nieuwe vorm van rekrutering waarbij de werkgevers jonge werknemers zelf kunnen opleiden volgens de behoeften van hun onderneming.

Deze maatregel vormt bijgevolg een cruciale springplank voor kwetsbare jongeren, zoals blijkt uit de statistische gegevens. Echter blijkt het aanbod onvoldoende, in het bijzonder voor de laaggeschoolde werkzoekenden waarvoor er niet voldoende arbeidsplaatsen beschikbaar zijn.

De genderkloof kan verklaard worden door het feit dat het veelal gaat om richtingen in het technisch- en beroeps-onderwijs. Voor deze eerder technische beroepen stellen we aan de basis reeds een structurele oververtegenwoordiging van jongens vast. Jongens kiezen vaker voor wetenschappelijke en technische richtingen, terwijl meisjes vaker

Intitulés: Subventions de fonctionnement aux associations publiques dans le cadre des partnerships relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques. - 398.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Le public cible de la formation en alternance est constitué de jeunes demandeurs d'emploi inoccupés (15-25 ans) inscrits dans un Centre d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA). L'objectif est d'assurer un enseignement en alternance associant des activités de formation par le travail en entreprise. Les établissements doivent organiser l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des élèves.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

La formation en alternance peut être considérée comme une nouvelle forme de recrutement permettant aux entreprises de participer à la formation des jeunes travailleurs en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Cette mesure constitue par conséquent un tremplin important pour les jeunes fragilisés, comme il ressort des données statistiques. Toutefois, l'offre s'avère insuffisante, en particulier pour les chercheurs d'emploi infrascolarisés pour lesquels il n'y a pas suffisamment de postes.

L'écart de genre peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit plutôt d'orientations dans l'enseignement technique et professionnel. Pour ces métiers plutôt techniques, nous constatons déjà à la base une surreprésentation structurelle des hommes. Les garçons optent plus souvent pour des orientations scientifiques et techniques alors que les filles

kiezen voor taalwetenschappen en sociale wetenschappen. Hetgeen kan verklaard worden door onder andere een internalisering van genderstereotypen, verschillende interesses volgens gender, een lager gevoel van bekwaamheid voor wetenschappelijke vakken, zelfs wanneer dit gecorrigeerd wordt voor feitelijke prestaties⁽¹²⁾. Dit reflecteert zich in de opdeling man-vrouw van deze tewerkstellingsmaatregel.

Fase 3: aanbevelingen

Zoals uit de statistieken en analyse blijkt, doet zich een gender-reproductie voor van een gekende problematiek in het secundair onderwijs. We kunnen buigen op de lopende actieplannen in het onderwijs om meer meisjes aan te trekken voor de technische en beroepsrichtingen in het secundair onderwijs (promotie van deze studierichtingen en van het alternerend leren, informatiecampagnes, beeldvorming bij ouders en leerkrachten). Actiris kan op deze actieplannen niet rechtstreeks inspelen wegens niet binnen het bevoegdheidsdomein van een openbare tewerkstellingsdienst. Wel speelt Actiris in op de tewerkstellingsmaatregel alternerend leren via een recente hervorming.

Fase 4: actieplan

- De alternerende opleidingen bij de werkzoekenden promoten;
- In de bestaande opleidingen voor de eerstelijnsmedewerkers modules over de genderstereotypen in het beroepsleven opnemen.

Fase 5: opvolging en monitoring

Toename van het aandeel vrouwelijke werkzoekenden in het alternerend leren op langere termijn.

Nummer en titel van de basisallocaties

15.001.34.01.33.00	Werkingsstoelagen aan privéverenigingen	401.000,00
15.001.38.01.31.32	Werkingsstoelagen aan privéondernemingen	10.000,00
Totaal		411.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

(12) «Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten». LEUVEN ECONOMICS OF EDUCATION RESEARCH (LEER), 2021. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

choisissent plus souvent des études littéraires et sociales. Ce qui peut être expliqué entre autres par une internalisation des stéréotypes de genre, des intérêts différents selon le genre, un sentiment de compétences moindres pour les matières scientifiques, même après correction par des prestations réelles⁽¹²⁾. Cela se reflète dans la répartition homme-femme de cette mesure d'aide à l'emploi.

Étape 3: Recommandations

Comme il ressort des statistiques et de l'analyse, on assiste à une réplique d'une problématique connue en matière de genre dans l'enseignement secondaire. Nous pouvons nous pencher sur les plans d'action en cours dans l'enseignement pour attirer plus de filles dans les orientations techniques et professionnelles dans l'enseignement secondaire (promotion de ces orientations d'étude et de l'apprentissage en alternance, campagnes d'information, représentation chez les parents et les professeurs). Actiris ne peut pas donner directement suite à ces plans d'action parce que cela ne relève pas du domaine de compétence d'un service public de l'emploi. Toutefois, Actiris valorise la mesure d'emploi apprentissage en alternance via une réforme récente.

Étape 4: Plan d'action

- Valoriser auprès des CE le dispositif de formation en alternance
- Inclure dans les formations existantes destinées aux collaborateurs de première ligne, des modules concernant les stéréotypes de genre dans le domaine professionnel

Étape 5: Suivi et monitoring

Augmentation de la proportion de chercheuses d'emploi dans l'apprentissage en alternance à plus long terme.

Allocation budgétaire n° et intitulés:

15.001.34.01.33.00	Subventions de fonctionnement aux associations privées	401.000,00
15.001.38.01.31.32	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées	10.000,00
Total		411.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

(12) «Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten». LEUVEN ECONOMICS OF EDUCATION RESEARCH (LEER), 2021. Une étude menée à la demande du Ministre flamand compétent pour l'Emploi, dans le cadre du programme d'étude VIONA

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma’s
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Het BA “diversiteit en antidiscriminatie” is uitgewerkt in het kader van de strijd tegen discriminatie en heeft tot doel bij te dragen tot een grotere diversiteit op de Brusselse arbeidsmarkt door de aandacht te vestigen op personen die bij hun toegang tot de arbeidsmarkt en in hun professionele ontwikkeling met discriminatie worden geconfronteerd (vrouwen, personen van buitenlandse afkomst, personen ouder dan 45 jaar, jongeren, personen met een handicap en laaggeschoolden). De acties moeten de impact vergroten van de instrumenten voor bevordering van de diversiteit (de diversiteitsplannen die Actiris afsluit met privé- en publieke ondernemingen), en bestrijding van discriminatie waarover de diensten van Actiris beschikken.

Naast het uitrollen van diversiteitsplannen, sectorovereenkomsten diversiteit en andere specifieke projecten, wordt een mandateringsprocedure gehanteerd voor het afsluiten van partnershipovereenkomsten met de sociale partners. Deze is gerechtvaardigd vanwege de specifieke rol die zij spelen op de Brusselse arbeidsmarkt. Om de acties ter bevordering van de diversiteit te verwezenlijken, heeft Actiris partnerships opgezet met de sociale partners die deel uitmaken van de RNDD (Raad voor non-discriminatie en diversiteit): (1) de vakbonden ABVV, ACV en ACLVB en (2) de werkgeversfederaties UNIZO, UCM, BRUXEO en Beci.

De analyse heeft specifiek betrekking op deze overeenkomsten met de sociale partners.

Statistische gegevens

Terwijl de diversiteitsplannen die Actiris afsluit met ondernemingen specifieke kwantitatieve doelstellingen omvatten en deze gemonitord worden, is dit voor de overeenkomsten niet onmiddellijk het geval. Er worden door de sociale partners namelijk jaarlijks andere acties uitgerold.

Fase 2: analyse

Cf. aanbevelingen. In lijn met de kwantitatieve doelstellingen die reeds gehanteerd worden in diversiteitsplannen, zou een statische opvolging, en specifiek van de variabele geslacht, kunnen opgenomen worden in de overeenkomsten met de sociale partners.

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d’emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

L’AB «diversité et anti-discrimination» a été développée dans le cadre de la lutte contre les discriminations et entend contribuer à une plus grande diversité sur le marché du travail bruxellois en se concentrant sur les personnes confrontées à des actes de discriminations (femmes, personnes d’origine étrangère, personnes de plus de 45 ans, jeunes, personnes avec un handicap et infrascolarisés) lors de leur accès au marché du travail et dans leur développement professionnel. Les actions s’inscrivent dans la logique de démultiplication de l’impact des instruments de promotion de la diversité (les plans de diversité que conclut Actiris avec des entreprises privées et publiques) et de lutte contre les discriminations des services d’Actiris.

En plus du déploiement des plans de diversité, des conventions sectorielles et d’autres projets spécifiques, une procédure de mandatement est mise en place pour la conclusion de conventions de partenariat avec les partenaires sociaux. Celle-ci est justifiée en raison de son rôle spécifique sur le marché du travail bruxellois. Actiris a mis en place des partenariats avec les partenaires sociaux qui font partie du CNDD (Conseil de la non-discrimination et de la diversité): (1) les syndicats FGFB, CSC et CGSLB et (2) les fédérations patronales UNIZO, UCM, BRUXEO et Beci - afin de réaliser les actions de promotion de la diversité.

L’analyse porte spécifiquement sur ces conventions avec les partenaires sociaux.

Données statistiques

Alors que les plans de diversité conclus par Actiris avec les entreprises reprennent des objectifs quantitatifs et qu’ils font l’objet d’un suivi, ce n’est pas immédiatement le cas pour les conventions. D’autres actions sont déployées chaque année par les partenaires sociaux.

Étape 2: Analyse

Cf. Recommandations. Conformément aux objectifs quantitatifs qui sont déjà utilisés dans les plans de diversité, un suivi statique et spécifiquement de la variable sexe pourrait être repris dans les conventions avec les partenaires sociaux.

Fase 3: aanbevelingen

- Bij het afsluiten van de overeenkomsten, bekijken of Actiris aanbevelingen kan aanbrengen qua gender. Juridisch nagaan of er kan verplicht worden om een genderdimensie in de overeenkomsten te verwerken.
- Vooropstellen van genderindicatoren: voor de verschillende soorten uitgaven die de sociale partners realiseren in het kader van hun overeenkomst een genderopdeling vooropstellen.

Fase 4: actieplan

Onderzoeken in welke mate een gendermonitoring kan gekoppeld worden aan de overeenkomsten met de sociale partners:

Juridische check omtrent het inbrengen van genderindicatoren binnen de overeenkomsten;

Reflectie over welke genderindicatoren het best passen voor dergelijke overeenkomsten.

Fase 5: opvolging en monitoring

Integratie van genderdimensie in de partnershipovereenkomsten met de sociale partners. En deze hanteren voor de evaluatie van de overeenkomsten. Het uiteindelijke doel is om kwantitatieve en kwalitatieve (gender)gegevens te bekomen uit de overeenkomsten.

Nummer en titel van de basisallocaties

04.005.27.01.43.22	Werkingsstoelagen aan gemeenten in het kader van de partnerships betreffende AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	5.060.000,00
04.005.27.02.43.40	Werkingsstoelagen aan vzw's van de lokale overheden in het kader van de partnerships betreffende AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	9.522.000,00
04.005.34.01.33.00	Werkingsstoelagen aan privéverenigingen in het kader van de partnerships betreffende AZW, SPI, JEEP/JUMP en andere specifieke projecten	16.621.000,00
Totaal		31.203.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Teverkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Teverkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Étape 3: Recommandations

- Lors de la conclusion des conventions, examiner si Actiris peut faire des recommandations au niveau du genre. Vérifier juridiquement si l'on peut obliger d'intégrer une dimension de genre dans les conventions.
- Prévoir des indicateurs de genre: prévoir une ventilation par genre pour les différents types de dépenses que réalisent les partenaires sociaux dans le cadre de leur convention.

Étape 4: Plan d'action

Examiner dans quelle mesure un monitoring du genre peut être lié aux conventions avec les partenaires sociaux:

Vérification juridique concernant l'intégration d'indicateurs de genre au sein des conventions.

Réflexion sur les indicateurs de genre qui s'intègrent le mieux pour de telles conventions.

Étape 5: Suivi et monitoring

Intégration de la dimension de genre dans les conventions de partenariat avec les partenaires sociaux. Et les utiliser pour l'évaluation des conventions. Le but final est d'extraire des données quantitatives et qualitatives (de genre) des conventions.

Allocation budgétaire n° et intitulés:

04.005.27.01.43.22	Subventions de fonctionnement aux communes dans le cadre des partenariats relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	5.060.000,00
04.005.27.02.43.40	Subventions de fonctionnement aux asbl des pouvoirs locaux dans le cadre des partenariats relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	9.522.000,00
04.005.34.01.33.00	Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre des partenariats relatifs à RAE, à ISP, à JEEP/JUMP et à d'autres projets spécifiques	16.621.000,00
Total		31.203.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi.
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De plaatselijke projecten en projecten tussen jobhuizen (JBH) beogen de invoering van gezamenlijke acties van de partners van de jobhuizen. Deze maatregel voor plaatselijke projecten en projecten tussen jobhuizen draagt bij tot de ontwikkeling van initiatieven die beantwoorden aan de plaatselijk geïdentificeerde behoeften die niet noodzakelijk op regionaal niveau worden aangepakt. Via pilootprojecten kan het gewest deze plaatselijke ervaringen gebruiken die kunnen leiden tot de ontwikkeling van maatregelen inzake regionale partnerships.

De voorziening rond de jobhuizen heeft zich sterk ontwikkeld en vandaag tellen we 17 operationele (opleidings- en) jobhuizen met evenveel jaarlijkse actieplannen. Er zijn heuse synergieën ontstaan tussen de gedecentraliseerde agentschappen van Actiris, de lokale spelers inzake tewerkstelling, socioprofessionele inschakeling en opleiding waarmee de ontwikkeling van gemeenschappelijke projecten bij verschillende structuren die in deze domeinen actief zijn, kon worden gestimuleerd.

Statistische gegevens

Geslacht

Deelnemers	Aantal	%
Vrouwen	446	69%
Mannen	202	31%
Totaal	648	100%

We stellen vast dat deze maatregel vooral vrouwen bereikt. Het gaat hier om cijfers voor zowel de gemeentelijke administraties, Lokale Werkwinkels en andere vzw's.

Leeftijdscategorie

In de leeftijdsklassen 30-39, 40-49, 50-59 vinden vrouwen in evenredige mate toegang tot deze tewerkstellingsmaatregel.

Leeftijdscategorie	Vrouwen	Mannen	Totaal	%
< 25	16	9	25	4%
25-29	28	21	49	8%
30-39	130	43	173	27%
40-49	132	67	199	31%
50-59	119	49	168	26%
> 60	24	14	38	6%
Totaal	446	202	648	100%

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Les projets locaux et inter-Maisons de l'emploi (MDE) visent à la mise en place d'actions, communes aux partenaires de la Maison de l'emploi. Ce dispositif des projets locaux et inter-Maisons de l'emploi contribue au développement d'initiatives rencontrant des besoins identifiés localement qui ne sont pas forcément abordés à l'échelle régionale. Par le biais des projets pilotes qu'il permet de mettre en place, la région bénéficie de ces expériences locales qui peuvent amener au développement de mesures de partenariats régionales.

Ce dispositif des maisons de l'emploi s'est fortement développé et compte à ce jour 17 Maisons de l'emploi (et de la formation) opérationnelles avec autant de plans d'actions sur base annuelle. De véritables synergies se sont créées entre les antennes décentralisées d'Actiris, les opérateurs locaux de l'emploi, de l'insertion socioprofessionnelle et de la formation, favorisant ainsi le développement de projets communs à différentes structures actives dans ces domaines.

Données statistiques

Sexe

Participants	Nombre	%
Féminin	446	69%
Masculin	202	31%
Total	648	100%

Nous constatons que cette mesure touche surtout les femmes. Il s'agit ici de chiffres pour les administrations communales, les Lokale Werkwinkels et d'autres asbl.

Classe d'âge

Dans les catégories d'âge 30-39, 40-49, 50-59, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à accéder à cette mesure d'emploi.

Classe d'âge	Féminin	Masculin	Total	%
< 25	16	9	25	4%
25-29	28	21	49	8%
30-39	130	43	173	27%
40-49	132	67	199	31%
50-59	119	49	168	26%
> 60	24	14	38	6%
Total	446	202	648	100%

Fase 3: aanbevelingen

- Betere registratie van gegevens aangaande gender per partner / per BA. (waarvoor staan de cijfers?)
- Niet alleen wie de maatregel bereikt maar ook de impact van de maatregel naargelang gender hoort te worden gemonitord. (Welke acties zijn eerder op vrouwen gericht, welke op mannen? Is er een verschil in aanpak?)
- Betere opvolging van de verschillende cijfers per partner en dus niet een algemene bevinding. Deze kan namelijk een vertekend beeld geven. Deze cijfers geven de mogelijkheid een efficiënt beleid te organiseren naargelang de behoeften.
- We zien alsnog dispariteit in de cijfers en kunnen al een eerste aanzet tot actie vernoemen, namelijk het sensibiliseren, aantrekken van het andere geslacht. Dit aan de hand van communicatiecampagnes die de nodige rolmodellen naar voor brengen.

Fase 4: actieplan

1. Partners/diensten rond de tafel brengen en een denk oefening organiseren over hoe impact te meten en het gendersaspect in de monitoring en opvolging op te nemen. Bepalen van de verschillende indicatoren samen met Actiris.
2. Gender opnemen in de respectieve actieplannen/ budgetten als hoofdstuk waar specifieke aandacht naartoe moet gaan. Hoe worden de budgetten ingezet ten aanzien van gender? Op deze manier wordt eveneens gesensibiliseerd wat betreft de impact van de acties op gender (of deze al dan niet een gelijke impact heeft?)
3. Elke partner, dienst bezorgt Actiris jaarlijks een genderrapport. Welke impact heeft het ingezette budget op gender binnen de door hen verzekerde maatregel?

Fase 5: opvolging en monitoring

Momenteel kan geen duidelijk beeld worden gegeven van de impact van de budgetten die voor deze maatregel op gender worden ingezet. Na het uitwerken van indicatoren kan een jaarlijkse opvolging gebeuren.

Étape 3: Recommandations

- Meilleur enregistrement des données concernant le genre par partenaire/ par AB. (à quoi correspondent les chiffres?).
- Il faut non seulement monitorer les personnes qui sont touchées par la mesure, mais aussi l'impact de la mesure en fonction du genre. (quelles actions s'adressent plutôt aux femmes, lesquelles aux hommes? Y a-t-il une différence d'approche?).
- Un meilleur suivi des différents chiffres par partenaire et donc pas un constat général. Ce dernier peut en effet afficher le biais nécessaire. Ces chiffres donnent la possibilité d'organiser une politique efficace en fonction des besoins.
- Nous constatons une disparité dans les chiffres et pouvons déjà donner une première impulsion à l'action, à savoir sensibiliser et attirer le sexe opposé. Et ce, à l'aide de campagnes de communication qui mettent en avant les modèles nécessaires.

Étape 4: Plan d'action

1. Réunir les partenaires/services autour de la table et organiser une réflexion sur la manière dont il faut mesurer l'impact et intégrer l'aspect genre dans le monitoring et le suivi. Déterminer les différents indicateurs avec Actiris.
2. Intégrer la notion de genre dans les plans d'action/ budgets respectifs comme chapitre auquel il convient de consacrer une attention particulière. Comment sont employés les budgets vis-à-vis du genre? De cette manière, on sensibilise également au niveau de l'impact de l'action sur le genre (ou si elle a un impact égal ou non?).
3. Chaque partenaire, service remet un rapport annuel sur le genre à Actiris. Quel est l'impact du budget alloué sur le genre dans le cadre de la mesure assurée?

Étape 5: Suivi et monitoring

Actuellement, aucune image claire ne peut être établie sur l'impact des budgets alloués sur le genre pour cette mesure. Après le développement des indicateurs, un suivi annuel pourra être réalisé.

Nummer en titel van de basisallocaties

19.005.34.01.33.00	Werkingsstoelagen aan privéverenigingen met betrekking tot de partnerships in het kader van het Jeugdwerkgelegenheidsinitiatief (YEI) van Europa	2.719.000,00
19.005.38.01.31.32	Werkingsstoelagen aan privéondernemingen met betrekking tot de partnerships in het kader van het Jeugdwerkgelegenheidsinitiatief (YEI) van Europa	510.000,00
Totaal		3.229.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Actiris heeft een dienstenaanbod ontwikkeld specifiek voor de NEET-groep. Het doel van deze partnershipmaatregel is om jongeren die afgehaakt zijn te helpen om het contact te herstellen en vertrouwen in de instellingen te krijgen, zodat ze een professioneel project kunnen uitvoeren. Aan het einde van de interventie in het kader van de oproep, zullen de personen die initieel als afgehaakt werden beschouwd opnieuw contact hebben gelegd met de instellingen en zullen ze, op een actieve en duurzame wijze, gestart zijn met een zoektocht naar werk of met de uitvoering van een oplossing/hefboom (werk, stage, opleiding, hervatten van studies).

Wie?

De typologie, die vertrekt vanuit de situaties waarin de jongeren zich kunnen bevinden, berust op een combinatie van kwalitatieve indicatoren die verband houden met sociale afkomst, migratieachtergrond, geslacht enz. (objectief en subjectief niveau van sociale identiteit, gedragingen ...), ervaringen met situaties die de kwetsbaarheid versterken of een breuk betekenen, en een aaneenschakeling van ongelijkheden in de individuele trajecten en in processen.

De factoren die het risico op sociale uitsluiting vergroten, zijn:

- De socio-economische situatie van het gewest;
- Slechte woonomstandigheden en een slechte financiële situatie;

Allocation budgétaire n° et intitulés:

19.005.34.01.33.00	Subventions de fonctionnement aux associations privées relatives aux partenariats dans le cadre de l'Initiative Emploi Jeunesse (YEI) de l'Europe	2.719.000,00
19.005.38.01.31.32	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées relatives aux partenariats dans le cadre de l'Initiative Emploi Jeunesse (YEI) de l'Europe	510.000,00
Total		3.229.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Actiris a développé une offre de services axée sur le groupe des NEET. L'objectif de cette mesure de partenariat est de permettre aux jeunes initialement considérés comme étant dans une situation de décrochage de renouer le contact et de développer une confiance envers les institutions afin qu'ils puissent mettre en œuvre un projet professionnel. Au terme de l'intervention réalisée dans le cadre de cet appel à projets, les personnes initialement considérées en décrochage auront repris contact avec les institutions et activement et durablement entamé un processus de recherche ou la mise en œuvre de solutions/leviers (emploi, stage, formation, reprise d'études).

Qui?

La typologie de situations des jeunes combine des indicateurs qualitatifs sur l'origine sociale, migratoire, de genre, etc. (niveaux objectif et subjectif des appartenances sociales, attitudes, etc.) et sur les expériences de vulnérabilité/ruptures ainsi que sur les enchaînements des inégalités dans les trajectoires individuelles et les processus.

Les risques d'exclusion sociale sont:

- La situation socio-économique,
- Les mauvaises conditions de logement et la mauvaise situation économique,

- Het ontbreken van een diploma en schooluitval;
- Eenoudergezinnen en zwangerschap op jonge leeftijd;
- Gezondheids- en verslavingsproblemen;
- De karakteristieken van het beroep;
- Een migratieachtergrond.

Er zijn 9 partners van Actiris die specifiek werken met het NEET-publiek: ART2WORK, Backstage.Network, De Brusselse Organisatie voor de Emancipatie van Jongeren, Groep INTRO vzw, InBrussel, JES vzw, Pour La Solidarité, Randstad Belgium sa (RiseSmart), SBS Skills Builders.

Globaal genomen heeft de maatregel de jongeren geholpen om het contact met de instellingen te herstellen en/of weer bij de arbeidsmarkt aan te sluiten. Deze maatregel overtreft de 50% positieve uitstroom die van de algemene maatregelen wordt verwacht (en dit ondanks de covidjaren, die een grotere impact hebben gehad op de tewerkstelling van jongeren). Bijna 62% van de begunstigden had een positieve uitstroom (studiehervatting, opleiding, werk of stage). Een ander deel van de jongeren, dat niet in dit percentage zichtbaar is, kon kort aan het werk.

Statistische gegevens

Begrotingsartikels — Articles Budgétaires	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
19.005.34.01.33.00 et 19.005.38.01.31.32	316	35,43 %	576	64,57 %	892

Fase 2: analyse

Vanuit de algemene statistische gegevens zien we dat deze maatregel meer ten goede komt aan mannen dan aan vrouwen. Het is van belang dit verder uit te klaren:

Leeftijd: het aantal begeleide jongeren is het hoogst in de categorie van 20-24 jaar.

	Vrouwen	Mannen	Totaal	%
18-19	32 (27 %)	87 (73%)	119	15%
20-24	116 (30 %)	268 (70%)	384	48%
25-29	116 (40 %)	174 (60%)	290	36%
30-34	9 (69 %)	4 (31%)	13	2%
Totaal	273 (34 %)	532 (66%)	805	100%

We merken op dat deze maatregel momenteel vooral mannen begunstigt in de meeste leeftijdscategorieën. Enkel in de leeftijdscategorie 30-34 zien we dat vrouwen een

- Le faible taux de réussite scolaire et le taux élevé de décrochage,
- Les familles monoparentales et les grossesses précoces,
- Problèmes de santé et d'addictions,
- Les caractéristiques du voisinage,
- L'origine migratoire.

9 partenaires d'Actiris travaillent spécifiquement avec le public NEET: ART2WORK, Backstage.Network, De Brusselse Organisatie voor de Emancipatie van Jongeren, Groep INTRO vzw, InBrussel, JES vzw, Pour La Solidarité, Randstad Belgium sa (RiseSmart), SBS Skills Builders.

Globalement la mesure a permis aux jeunes bénéficiaires de renouer le contact avec les institutions et/ou de se rapprocher du marché du travail. Cette mesure parvient à dépasser les 50 % de sorties positives attendues dans des mesures généralistes (et ça malgré les années covid qui ont eu un impact plus important sur la mise à l'emploi des jeunes). Près de 62 % des bénéficiaires ont obtenu une sortie positive (reprise d'études, formations, emploi ou stage). D'autres encore ont trouvé des opportunités d'emploi de courte durée et ne sont pas visibles dans ce pourcentage.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

À partir des données statistiques générales, nous voyons que cette mesure profite plus aux hommes qu'aux femmes. Il est important de le clarifier:

Age: le nombre de jeunes en accompagnement est le plus élevé dans la catégorie des 20-24ans.

	Féminin	Masculin	Total	%
18-19	32 (27 %)	87 (73 %)	119	15 %
20-24	116 (30 %)	268 (70 %)	384	48 %
25-29	116 (40 %)	174 (60 %)	290	36 %
30-34	9 (69 %)	4 (31 %)	13	2 %
Total	273 (34 %)	532 (66 %)	805	100 %

Nous voyons que cette mesure favorise actuellement surtout les hommes dans la plupart des catégories d'âge. Il n'y a que dans la catégorie d'âge 30-34 que nous voyons

hoger percentage kennen. Het is belangrijk te noteren dat dit enkel 2% betreft van het volledig aantal personen dat door middel van deze maatregel werd bereikt.

Inactiviteitsduur: de meeste werkzoekenden hebben een inactiviteitsduur van < 6 maanden.

	Vrouwen	Mannen	Totaal	%
< 6 maanden	97 (30%)	227 (70%)	324	40%
6 tot 11 maanden	61 (35%)	115 (65%)	176	22%
12 tot 23 maanden	60 (36%)	105 (64%)	165	20%
≥ 24 maanden	55 (38%)	88 (62%)	143	18%
Totaal	273 (34%)	532 (66%)	805	100%

We merken ook hier dat vrouwen over de gehele lijn minder vertegenwoordigd zijn, wat strookt met de algemene bevindingen. Verklaringen van deze ondervertegenwoordiging kunnen van velerlei aard zijn. Gaande van dat er minder vrouwelijke werkzoekenden zijn op de arbeidsmarkt tot het niet bereiken van vrouwen wat betreft deze maatregel. Om dergelijke conclusies te kunnen maken, hebben we echter meer informatie nodig om analyses te kunnen uitvoeren.

Fase 3: aanbevelingen

- Betere registratie van gegevens aangaande gender.
- Niet alleen wie de maatregel bereikt, maar ook de impact van de maatregel naargelang gender hoort te worden gemonitord. (Welke acties zijn eerder op vrouwen gericht, welke op mannen? Is er een verschil in aanpak?)
- Betere opvolging van de verschillende cijfers per partner en dus niet een algemene bevinding. Deze kan namelijk een vertekend beeld geven.

Deze cijfers zorgen ervoor dat men kan nagaan of het om een gendergerelateerde problematiek gaat en geeft de mogelijkheid een efficiënt beleid te organiseren naargelang de behoeften.

Fase 4: actieplan

1. Partners rond de tafel brengen en een denkoefening organiseren over hoe de impact te meten en het genderspect in de monitoring en opvolging op te nemen. Bepalen van de verschillende indicatoren samen met Actiris.
2. Gender opnemen in de respectieve actieplannen als hoofdstuk waar specifieke aandacht naartoe moet gaan. Hoe worden de budgetten ingezet ten aanzien van gender? Op deze manier wordt eveneens gesensibiliseerd

que les femmes affichent un taux plus élevé. Il est important de noter qu'il ne s'agit que de 2 % du nombre total de personnes qui ont été touchées par cette mesure.

Durée inactivité: la durée d'inactivité la plus élevée est celle de <6 mois.

	Féminin	Masculin	Total	%
< 6 mois	97 (30 %)	227 (70 %)	324	40 %
de 6 à 11 mois	61 (35 %)	115 (65 %)	176	22 %
de 12 à 23 mois	60 (36 %)	105 (64 %)	165	20 %
>= 24 mois	55 (38 %)	88 (62 %)	143	18 %
Total	273 (34 %)	532 (66 %)	805	100 %

Nous observons ici aussi que les femmes sont moins représentées sur toute la ligne, ce qui correspond aux constatations générales. Les explications à cette sous-représentation peuvent être multiples. Il peut s'agir du fait qu'il y a moins de chercheuses d'emploi sur le marché du travail ou le fait que cette mesure ne touche pas les femmes. Pour pouvoir tirer de telles conclusions, nous avons toutefois besoin d'un plus grand nombre d'informations pour pouvoir réaliser les analyses.

Étape 3: Recommandations

- Meilleur enregistrement des données concernant le genre.
- Il faut non seulement monitorer les personnes qui sont touchées par la mesure, mais aussi l'impact de la mesure en fonction du genre. (quelles actions s'adressent plutôt aux femmes, lesquelles aux hommes? Y a-t-il une différence d'approche?)
- Un meilleur suivi des différents chiffres par partenaire et donc pas un constat général. Ce dernier peut en effet afficher le biais nécessaire.

Ces chiffres permettent de vérifier s'il s'agit d'une problématique liée au genre et d'organiser une politique efficace en fonction des besoins.

Étape 4: Plan d'action

1. Réunir les partenaires autour de la table et organiser une réflexion sur la manière dont il faut mesurer l'impact et intégrer l'aspect genre dans le monitoring et le suivi. Déterminer les différents indicateurs avec Actiris.
2. Intégrer la notion de genre dans les plans d'action respectifs comme chapitre auquel il convient de consacrer une attention particulière. Comment sont employés les budgets vis-à-vis du genre? De cette

wat betreft impact van beleid op gender (of deze al dan niet een gelijke impact heeft?)

3. Elke partner, dienst bezorgt Actiris jaarlijks een genderrapport. Welke impact heeft het ingezette budget op gender binnen de door hen verzekerde maatregel?

Fase 5: opvolging en monitoring

Momenteel kan geen duidelijk beeld worden gegeven van de impact van de budgetten die voor deze maatregel op gender worden ingezet. Na het uitwerken van indicatoren kan een jaarlijkse opvolging gebeuren.

Nummer van de basisallocaties: 23.002.38.01.31.32

Titel: Begeleiding van werknemers na een faillissement (Reboundfonds) – Werkingstoelagen aan privéondernemingen – Herstelplan – Covid-19 - 610.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstelingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

«Rebound.brussels» is een proefproject om werknemers die uit een faillissement komen zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen door hen de mogelijkheid te bieden een individueel en/of collectief outplacementtraject te volgen in combinatie met een specifieke op werk gerichte sociale begeleiding, vertrekkende vanuit de competenties van de werknemer.

Deze maatregel werd eind 2020 in het leven geroepen in het kader van het Brusselse post-Covid-19-re lance- en herontwikkelingsplan om een leemte op te vullen op het vlak van de begeleiding van werknemers die getroffen worden door een faillissement in Brussel, naar het voorbeeld van bestaande voorzieningen in Vlaanderen (Sociaal Interventiefonds) en Wallonië («cellules de reconversion»).

Werknemers die in de maatregel stappen, kunnen snel na hun ontslag en 12 maanden lang een doorgedreven begeleiding krijgen van Actiris en zijn partners: ateliers voor het actief zoeken naar werk, outplacementbureaus, sociale begeleiders ...

manière, on sensibilise également au niveau de l'impact de la politique sur le genre (ou si elle a un impact égal ou non?).

3. Chaque partenaire, service remet un rapport annuel sur le genre à Actiris. Quel est l'impact du budget alloué sur le genre dans le cadre de la mesure assurée?

Étape 5: Suivi et monitoring:

Actuellement, aucune image claire ne peut être établie sur l'impact des budgets alloués sur le genre pour cette mesure. Après le développement des indicateurs, un suivi annuel pourra être réalisé.

Allocation budgétaire n°: 23.002.38.01.31.32

Intitulé: Accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Fonds rebond) - Subventions de fonctionnement aux entreprises privées - Plan de relance - Covid-19 - 610.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

«Rebond.brussels» est un dispositif-pilote permettant d'offrir un trajet de reclassement professionnel, individuel et/ou collectif ainsi qu'un accompagnement social spécifique boosté vers l'emploi, selon les compétences détenues par le travailleur pour réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible après une faillite de l'entreprise.

Cette mesure, lancée fin 2020 dans le cadre du Plan bruxellois de redéploiement et de relance post-Covid-19, permet de combler une lacune dans l'accompagnement des travailleurs victimes de faillite bruxelloise à l'instar des dispositifs existants déjà en Flandre (Sociaal Interventiefonds) et en Wallonie (cellules de reconversion).

Elle permet aux chercheurs d'emploi entrant dans la mesure d'être pris en charge rapidement et d'avoir un accompagnement renforcé d'une durée de 12 mois par Actiris et ses partenaires: ateliers de recherche active d'emploi, bureaux d'outplacement, accompagnateurs sociaux...

De begeleiding bestaat uit twee delen:

- Beroepsbegeleiding. Het doel hiervan is de werkzoekende zo snel mogelijk op de arbeidsmarkt te re-integreren. Deze begeleiding wordt door een partner van Actiris of door een gespecialiseerd outplacementbureau georganiseerd. De keuze van de dienstverlener hangt af van verschillende criteria: leeftijd, profiel, persoonlijk project enz.
- Sociale begeleiding. Deze begeleiding wordt door de sociale begeleiders van de vakbonden verzorgd. De begeleiders zullen gedurende de hele periode dat rebound.brussels loopt beschikbaar zijn. Het doel hiervan is:
 - ondersteuning bieden bij de administratieve formaliteiten bij de RVA;
 - informeren over de sociale rechten en plichten;
 - informeren over de verplichtingen inzake beschikbaarheid op de arbeidsmarkt.

Brussel en faillissementen

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden in 2022 1.359 faillissementen opgetekend (cijfers Graydon). In vergelijking met het “normale” jaar 2019 is de daling van het aantal faillissementen het scherpst voor het Brussels Gewest, waar we met maar liefst meer dan de helft minder faillissementsvonnissen (-55,79%) worden geconfronteerd. Dit heeft te maken met de beschermende overheidsmaatregelen tijdens de covidcrisis.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel: 23.002.38.01.31.32 — Article Budgétaire : 23.002.38.01.31.32	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal (A) — Total (Nb)
Aantal personen die aan de infosessie hebben deelgenomen / Nombre de personnes ayant participé à la séance d'information	30	37,5 %	50	62,5 %	80
Aantal begeleide personen / Nombre de personnes accompagnées	33	57,9 %	24	42,10 %	57
Positieve uitstroom (tewerkstelling of voltijdse opleiding) / Sorties positives (Emploi ou formation à temps plein)	17	68 %	8	32 %	25

Fase 2: analyse

Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk om van tevoren te weten of de faillissementen meer vrouwen of meer mannen treffen.

Van de 80 personen die in 2022 aan de infosessie hebben deelgenomen, zijn er 57 met een begeleiding gestart. 25 van

L'accompagnement a deux volets:

- L'accompagnement professionnel ayant pour objectif une réintégration sur le marché de l'emploi le plus rapidement possible. Il sera assuré soit par un partenaire d'Actiris, soit par un bureau d'outplacement spécialisé. Le choix du prestataire de service dépendra de plusieurs critères: âge, profil, projet personnel, etc.
- L'accompagnement social; assuré par les accompagnateurs sociaux des syndicats. Ces accompagnateurs seront disponibles tout au long de l'accompagnement Rebound.brussels. Il a pour objectif:
 - d'accompagner dans les démarches administratives auprès de l'ONeM;
 - d'informer sur les droits sociaux et les devoirs;
 - d'informer des obligations de disponibilité sur le marché de l'emploi.

Bruxelles et faillites

En Région de Bruxelles-Capitale, 1.359 faillites ont été enregistrées en 2022 (chiffres Graydon). En comparaison à l'année «normale» 2019, la baisse du nombre de faillites est la plus forte en Région bruxelloise, où nous sommes confrontés à une diminution de plus de la moitié des jugements de faillite (-55,79 %). Cela s'explique par les mesures de protection du Gouvernement pendant la crise du covid.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

Les données disponibles ne permettent pas de comprendre, en amont, si les faillites concernent plus largement les femmes ou les hommes.

Parmi les 80 personnes ayant participé à une séance d'info en 2022, 57 ont démarré un accompagnement. De

deze 57 begeleide personen lieten aan het einde van hun begeleiding een positieve uitstroom optekenen (tewerkstelling of voltijdse opleiding).

We merken op dat er wel meer mannen aan een infosessie deelnemen (62,5% tegenover 37,5%), maar dat er meer vrouwen met een begeleiding starten (57,9%) en hierna een positieve uitstroom kennen (68% tegenover 32%).

Fase 3: aanbevelingen

Om de verdeling tussen de genders meer in evenwicht te brengen, kan het nuttig zijn om de voordelen van een begeleiding meer in de kijker te plaatsen, zowel voor de beroepsbegeleiding als voor de sociale begeleiding.

Het kan ook interessant zijn om, bijvoorbeeld via een enquête, te bekijken waarom mannen minder geneigd zijn om met een begeleiding in het kader van het reboundprogramma te starten.

Fase 4: actieplan

- De methodologie van de infosessies updaten zodat meer aandacht uitgaat naar de voordelen van een begeleiding;
- De mogelijkheden bekijken om een enquête bij de deelnemers af te nemen om de eventuele obstakels om met een begeleiding te starten te analyseren.

Fase 5: opvolging en monitoring

- Aantal personen die met een begeleiding zijn gestart;
- Positieve-uitstroomgraad (tewerkstelling of opleiding).

Nummer en titel van de basisallocaties

06.006.34.01.33.00	Werkingsstoelagen aan privéverenigingen in het kader van de opleidings- en referentiecentra voor de sectoren metallurgie, informatica, bouw, horeca, transport en logistiek	4.914.000,00
06.006.35.01.52.10	Investeringsstoelagen aan privéverenigingen in het kader van de opleidings- en referentiecentra voor de sectoren metallurgie, informatica, bouw, horeca, transport en logistiek	180.000,00
		5.094.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

ces 57 personnes accompagnées, 25 ont trouvé une sortie positive (soit un emploi ou une formation à temps plein) à l'issue de l'accompagnement.

Nous pouvons remarquer que, même si les hommes sont plus nombreux (62.5 % contre 37.5 %) à participer à une séance d'information, les femmes sont plus nombreuses à démarrer un accompagnement (57.9 %) et trouver une sortie positive après celui-ci (68 % contre 32 %).

Étape 3: Recommandations

Afin d'équilibrer la répartition entre les genres, il peut être utile de mettre en valeur les avantages de démarrer un accompagnement tant pour le volet professionnel que pour le volet social.

Il peut être intéressant d'évaluer, via une enquête par exemple, pourquoi les hommes ont tendance à être moins nombreux pour démarrer un accompagnement «Rebond».

Étape 4: Plan d'action

- Mettre à jour la méthodologie des séances d'information pour mettre plus en avant les avantages de démarrer un accompagnement.
- Évaluer les possibilités de faire une enquête auprès des participants pour analyser les possibles freins à entamer un accompagnement.

Étape 5: Suivi et monitoring

- Nombre des personnes ayant démarré un accompagnement
- Taux de sortie positive (emploi ou formation)

Allocation budgétaire n° et intitulés:

06.006.34.01.33.00	Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre des centres de formation et de référence pour les secteurs de la métallurgie, de l'informatique, de la construction, de l'Horeca, du transport et de la logistique	4.914.000,00
06.006.35.01.52.10	Subventions d'investissement aux associations privées dans le cadre des centres de formation et de référence pour les secteurs de la métallurgie, de l'informatique, de la construction, de l'Horeca, du transport et de la logistique	180.000,00
		5.094.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Referentiecentra / Polen Opleiding-Werk

De oprichting van een beroepenreferentiecentrum is het resultaat van een partnership tussen enerzijds de openbare tewerkstellings- en beroepsopleidingsinstellingen en anderzijds de Brusselse economische sectoren die met een behoefte aan gekwalificeerde arbeidskrachten worden geconfronteerd. De BRC's worden gefinancierd door de openbare sector (voornamelijk het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en de privé-sector (sectorfonds(en)).

Oorspronkelijk werden zes bedrijfstakken door het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) als prioritair erkend: de technologische industrie, de bouwsector, de informatie- en communicatietechnologieën, de verkoop- en kleinhandelssector, de garagesector en de sector van de gezondheidszorg. Vandaag zijn twee beroepenreferentiecentra operationeel. Het gaat om de BRC's: BOUW en horeca Be Pro,

De andere BRC's werden omgevormd tot een Pool Opleiding-Werk.

Pool Opleiding-Werk (POW)

Een POW is een publiek-privaat partnership in de vorm van een tweetalige vzw die minstens bestaat uit: de sectorale sociale partners, de Brusselse openbare tewerkstellingsdienst (Actiris) en de Brusselse openbare opleidingsdiensten (Bruxelles Formation en VDAB Brussel), die waken over het behalen van de doelstellingen en over de besteding van de overheidsfinanciering voor de Polen Opleiding-Werk.

De POW:

- is een structuur van de tweede lijn die een aanvulling vormt op het aanbod van, bijvoorbeeld, het Beroepenpunt en de agentschappen van Actiris;
- groepeerde het Franstalige en Nederlandstalige opleidingsaanbod van een bepaalde beroepssector voor het geheel van de beoogde doelgroepen. Dit vereist een goede samenwerking en informatie-uitwisseling tussen VDAB Brussel en Bruxelles Formation;
- is een structuur die instaat voor de operationalisering van acties inzake tewerkstelling, opleiding en validering;

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Centres de référence/Pôles Formation Emploi

La création d'un Centre de référence professionnelle est le résultat d'un partenariat entre les organismes publics d'emploi et de formation professionnelle et les secteurs de l'économie bruxelloise confrontés à des besoins de main-d'œuvre qualifiée. Les CDR sont cofinancés par le secteur public (la Région de Bruxelles-Capitale principalement) et le secteur privé (Fonds Sectoriel(s)).

Six domaines d'activités ont été initialement reconnus par le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES) comme prioritaires: l'industrie technologique, la construction, les technologies de l'information et de la communication, les métiers de la vente et du commerce de détail, le secteur des garages automobiles, le secteur des soins de santé. Deux Centres de référence professionnelle sont aujourd'hui opérationnels. Il s'agit des CDR CONSTRUCTION et horeca Be Pro,

Les autres se sont transformés en Pôle Formation Emploi.

Pôle Formation emploi (PFE)

Un PFE est un partenariat public/privé qui prend la forme d'une ASBL bilingue constituée a minima entre: Les partenaires sociaux sectoriels et le service public d'emploi bruxellois, Actiris, et les services publics de formation bruxellois, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, garants de l'atteinte des objectifs et de l'utilisation des financements publics des Pôles FE.

Le PFE:

- est une structure de seconde ligne qui complète l'offre proposée par exemple par la Cité des métiers et les antennes d'Actiris.
- rassemble l'offre de formation FR et NL d'un secteur professionnel donné pour l'ensemble des publics visés. Ceci nécessite une bonne coopération et échange d'informations entre le VDAB Brussel et Bruxelles Formation;
- est une structure d'opérationnalisation d'actions emploi-formation-validation;

- kadert in een netwerklogica: het netwerk van de POW, dat bestaat uit andere fysieke locaties (scholen en opleidingscentra) en virtuele tools, werkt mee aan de acties van de POW en concentreert zich rond deze centrale fysieke locatie om de samenwerking tussen de actoren te versterken en te organiseren. De tewerkstellings-teams van Actiris die instaan voor de begeleiding van de in de sector geïnteresseerde WZ, de prospectie en de tewerkstelling/matching van de WZ, zullen binnen de POW's worden geïntegreerd.

Fase 2: analyse

De toelagen omvatten de werkingskosten (alle soorten) van de vzw en subsidies voor de verwezenlijking van hun opdrachten rond monitoring van de arbeidsmarkt in hun sector en de realisatie van communicatieacties, sensibiliseringsacties over de beroepen enz.

We beschikken niet over cijfers die rekening houden met gender en de impact van de tewerkstellingsmaatregel op gender. Toch kunnen we bepaalde tendensen zien in de verschillende sectoren. Zo zijn er meer mannelijke werzoekenden in de bouwsector, de logistieke sector en de technische beroepen.

De onevenwichtige verdeling in deze sectoren is waarschijnlijk op zijn minst voor een deel een gevolg van de genderstereotypen en de arbeidsomstandigheden. Niettemin kunnen we enkele verschuivingen zien in de subsector van het transport (bus, vrachtwagen, goederenvervoer, leveringen), waar het aantal vrouwen gestaag toeneemt, ook al blijven de mannen sterk oververtegenwoordigd.

Fase 3: aanbevelingen

- Betere registratie van gegevens aangaande gender;
- Niet alleen wie de maatregel bereikt, maar ook de resultaten van de maatregel naargelang gender hoort te worden gemonitord. (Welke acties zijn eerder op vrouwen gericht, welke op mannen? Is er een verschil in aanpak?) Deze cijfers geven de mogelijkheid efficiënt beleid te organiseren naargelang de behoeften.

Fase 4: actieplan

1. Partners/diensten rond de tafel brengen en een denk-oefening organiseren over hoe impact te meten en het genderaspect in de monitoring en opvolging op te nemen. Bepalen van de verschillende indicatoren samen met Actiris.
2. Gender opnemen in de respectieve actieplannen/budgetten als hoofdstuk waar specifieke aandacht naartoe moet gaan. Hoe worden de budgetten ingezet

- s'inscrit dans une logique de réseau: le réseau du PFE composé d'autres lieux physiques (écoles et centres de formation) et d'outils virtuels s'intègre à l'action du Pôle Formation Emploi et s'articule autour de ce lieu physique central afin de renforcer et organiser les coopérations entre acteurs. Les équipes Emploi d'Actiris en charge de l'accompagnement des CE intéressés par le secteur, de la prospection et de la mise à l'emploi/matching des CE seront intégrées au sein des PFE.

Étape 2: Analyse

Les subsides englobent des frais de fonctionnement (de tous types) des ASBL, et des subsides liés à la réalisation de leurs missions de veille sur l'emploi dans le secteur ainsi que d'actions de communication, sensibilisation aux métiers etc.

Nous ne disposons pas des chiffres qui tiennent compte du genre et de l'impact de la mesure d'aide à l'emploi sur le genre. Nous pouvons néanmoins noter les tendances dans les différents secteurs, il y a une présence plus importante de demandeurs d'emploi hommes dans les secteurs de la construction, logistique et les métiers techniques.

La répartition déséquilibrée dans ces secteurs est probablement due, au moins en partie, aux stéréotypes de genre et aux conditions de travail. Nous pouvons néanmoins signaler quelques changements dans le sous-secteur du transport (bus, camions, poids lourds, transport de marchandise, livraisons) où la participation des femmes augmente progressivement même si les hommes restent largement surreprésentés.

Étape 3: Recommandations

- Meilleur enregistrement des données concernant le genre.
- Il faut non seulement monitorer les personnes qui sont touchées par la mesure, mais aussi les résultats de la mesure en fonction du genre. (quelles actions s'adressent plutôt aux femmes, lesquelles aux hommes? Y a-t-il une différence d'approche? Ces chiffres donnent la possibilité d'organiser une politique efficace en fonction des besoins.

Étape 4: Plan d'action

1. Réunir les partenaires/services autour de la table et organiser une réflexion sur la manière dont il faut mesurer l'impact et intégrer l'aspect genre dans le monitoring et le suivi. Déterminer les différents indicateurs avec Actiris.
2. Intégrer la notion de genre dans les plans d'action/budgets respectifs comme chapitre auquel il convient de consacrer une attention particulière. Comment sont

ten aanzien van gender? Op deze manier wordt eveneens gesensibiliseerd wat betreft de impact van de acties op gender (of deze al dan niet een gelijke impact heeft?)

3. Elke partner, dienst bezorgt Actiris jaarlijks een genderrapport. Welke impact heeft het ingezette budget op gender binnen de door hen verzekerde maatregel?

Fase 5: opvolging en monitoring

Momenteel kan geen duidelijk beeld worden gegeven van de impact van de budgetten die voor deze maatregel op gender worden ingezet. Na het uitwerken van indicatoren kan een jaarlijkse opvolging gebeuren.

Nummer van de basisallocaties: 23.002.34.01.33.00

Titel: Begeleiding van werknemers na een faillissement (Reboundfonds) – Werkingstoelagen aan privéverenigingen – Herstelplan – Covid-19 - 250.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken: Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Het gaat om een tijdelijke, zeer specifieke subsidie in het kader van het Herstelplan. De 250.000 werden overgemaakt aan de werknemersorganisaties (50.000 euro aan de ACLVB, 100.000 euro aan het ACV en 100.000 euro aan het ABVV). De vakbonden hebben deze fondsen aangewend om hun acties te versterken in het kader van de begeleiding van werknemers bij een faillissement (Rebound). Bijgevolg heeft Actiris geen zicht op de begunstigden voor dit BA.

Deze kosten dekken de werkingskosten. Dat betekent dat geen statistieken bekomen kunnen worden over de begunstigden van de maatregel.

Statistische gegevens

Niet beschikbaar

Fase 3: aanbevelingen

In het kader van de partnershipovereenkomsten vragen om in de verslagen en/of evaluaties een genderluik toe

employés les budgets vis-à-vis du genre? De cette manière, on sensibilise également au niveau de l'impact de l'action sur le genre (ou si elle a un impact égal ou non?).

3. Chaque partenaire, service remet un rapport annuel sur le genre à Actiris. Quel est l'impact du budget alloué sur le genre dans le cadre de la mesure assurée?

Étape 5: Suivi et monitoring

Actuellement, aucune image claire ne peut être établie sur l'impact des budgets alloués sur le genre pour cette mesure. Après le développement des indicateurs, un suivi annuel pourra être réalisé.

Allocation budgétaire n°: 23.002.34.01.33.00

Intitulé: Accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Fonds rebond) - Subventions de fonctionnement aux associations privées - Plan de relance - Covid-19 - 250.000,00

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables: Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Il s'agit d'une subvention temporaire, très spécifique dans le cadre du plan de relance. Les 250.000 euros ont été transférés aux organisations des travailleurs (50.000 euros à la CGSLB, 100.000 euros à la CSC et 100.000 euros à la FGVB). Les syndicats ont utilisé ces fonds pour renforcer leurs actions dans le cadre de l'accompagnement des travailleurs lors d'une faillite (Rebound). Par conséquent, Actiris n'a pas de vue sur les bénéficiaires de cette AB.

Ces dépenses couvrent des frais de fonctionnement. Dans ce sens, il n'est pas possible d'obtenir des statistiques sur les bénéficiaires de la mesure.

Données statistiques

Pas disponibles

Étape 3: Recommandations

Demander dans la cadre des conventions de partenariat, d'inclure un volet genre dans les rapports et/

te voegen. Zo kunnen we een beter zicht krijgen op de rechtstreekse begunstigen van de maatregel en kunnen we ook de BA analyseren waarvoor de uitgaven niet individueerbaar zijn.

Fase 4: actieplan

De partners bewustmaken van de genderkwesties (op een intersectionele manier), zodat zij ons relevante informatie kunnen bezorgen voor onze analyses, waaronder de genderbudgeting.

Fase 5: opvolging en monitoring

- De gegevens met betrekking tot gender die de partners ons via de verslagen/evaluaties bezorgen.
- De sensibiliseringsacties die de partners volgen.

Nummer van de basisallocatie: 09.001.42.01.45.24

Titel: Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap in het kader van de tijdelijke tewerkstelling voor laaggeschoolde personen: 2.871.000,00 euro

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Het gaat om het doorstromingsprogramma (DSP) in de scholen van de Franse Gemeenschap. Het DSP biedt de mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen dankzij het aanleren van een beroep via een werkervaring. Het gaat om een activiteit in de non-profitsector en meer bepaald in de scholen van de Franse Gemeenschap.

De DSP-overeenkomst heeft een looptijd van ten hoogste 24 maanden en onder bepaalde voorwaarden zelfs 36 maanden over de volledige loopbaan. De voorwaarden om toegang te krijgen tot een DSP-betrekking zijn de volgende:

- In Brussel wonen;
- Hoogstens een attest of een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs hebben (behalve voor de betrekking van polyvalent arbeider – maximum een getuigschrift van het lager secundair onderwijs);

ou évaluations. Ceci permettrait d'avoir une meilleure vue sur les bénéficiaires directes de la mesure et surmonter la difficulté d'analyser des AB où les dépenses ne sont pas individualisables.

Étape 4: Plan d'action

Sensibiliser les partenaires aux questions de genre (de manière intersectionnelles) pour leur permettre de nous fournir des informations pertinentes pour les analyses telles que le gender budgeting.

Étape 5: Suivi et monitoring

- Données reçues de la part des partenaires sur le genre dans les rapports/évaluations.
- Actions de sensibilisation suivies par les partenaires.

Allocation budgétaire n°: 09.001.42.01.45.24

Intitulés: Transferts de revenus à la Communauté française dans le cadre de l'emploi temporaire pour des personnes peu qualifiées - 2.871.000,00 euros

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Il s'agit du Programme de transition professionnelle (PTP) au sein des écoles de la Fédération Wallonie Bruxelles. Le PTP offre la possibilité de développer des compétences grâce à l'apprentissage d'un métier au travers d'une expérience professionnelle. L'activité est liée au secteur non marchand, plus précisément au sein des écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le contrat PTP a une durée maximale de 24 mois, voire 36 mois sous certaines conditions durant toute la carrière professionnelle. Les conditions d'accès à un poste PTP sont les suivantes:

- Résider à Bruxelles
- Avoir au maximum un brevet ou une attestation de l'enseignement secondaire supérieur (sauf pour le poste d'ouvrier polyvalent – maximum certificat de l'enseignement secondaire inférieur)

- En zich in één van de volgende situaties bevinden: uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, begunstigde van een inschakelingsuitkering, rechthebbende op maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke steun (OCMW). Voor elk van deze situaties zijn bijkomende voorwaarden van toepassing, afhankelijk van de leeftijd van de WZ.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel	Vrouwen (aantal)	Vrouwen (%)	Mannen (aantal)	Mannen (%)	Totaal per BA (aantal)
Article Budgétaire	Féminin (Nb)	Féminin (%)	Masculin (Nb)	Masculin (%)	Total par AB (Nb)
09.001.42.01.45.24	198	85 %	36	15 %	234

Fase 2: analyse

De activiteiten die via een DSP-overeenkomst in de scholen van de Franse Gemeenschap uitgeoefend kunnen worden, zijn de volgende:

- Basisonderwijs: assistent van de leerkrachten uit het lager of het kleuteronderwijs, assistent voor het administratief beheer van de school, arbeider·ster
- Secundair onderwijs: assistent van de hulpleerkrachten, arbeider·ster

Via het uitvoeringsbesluit van de ordonnantie van 27 november 1997 dringt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering er bij de werkgevers op aan om begeleidende acties te ontwikkelen voor de betrokken werknemers, en hen met name door te verwijzen naar opleidingen die nuttig zouden kunnen blijken in het kader van hun opleiding.

We hebben geen gedetailleerd overzicht van de affectaties per betrekking. Het is dan ook niet mogelijk om te bepalen welke activiteiten door vrouwen en welke door mannen worden uitgeoefend. Wat de globale verdeling betreft, worden 85% van de betrekkingen in het kader van het DSP-Onderwijs door vrouwen bekleed.

Volgens de OESO is dit een courante wanverhouding in de onderwijssector. In het verslag “Education Indicators in Focus” van december 2022 stelt de OESO dat dit onevenwicht, op zijn minst gedeeltelijk, verklaard kan worden door de genderstereotypen. Deze stereotypen dragen bij tot de perceptie dat lesgeven een beroep voor vrouwen is. Het aandeel vrouwen is over het algemeen het hoogst in het basisonderwijs. Andere verklaringen hebben betrekking op de flexibiliteit van deeltijds werk, dat vooral interessant is voor mensen met kinderen, en de loonvoorwaarden, die niet echt aantrekkelijk zijn voor mannen.

- Et se trouvant dans une des situations suivantes: chômeur complet indemnisé, bénéficiaire d’allocations d’insertion, bénéficiaire du droit à l’intégration ou de l’aide sociale financière (CPAS). Pour chacune des situations décrites, des conditions supplémentaires sont d’application en fonction de l’âge du CE.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

Les activités concernées par les postes PTP au sein des écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont les suivantes:

- Enseignement fondamental: Assistant (e) aux instituteurs et institutrices primaires ou maternel, assistant (e) à la gestion administrative de l’école, ouvrier (ère)
- Enseignement secondaire: Assistant (e) auxiliaires d’éducation, ouvrier (ère)

À travers l’arrêté d’exécution de l’ordonnance du 27 novembre 1997, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale insiste pour que les employeurs veillent à développer des actions d’accompagnement pour les travailleurs concernés, et notamment à les orienter vers des formations, qui s’avèreraient utiles dans le cadre de leur formation.

Nous n’avons pas une vue détaillée des affectations par poste, il est donc pas possible de déterminer quelles activités sont assurées par les femmes et par les hommes. Concernant la répartition globale, 85 % des postes PTP-Enseignement ont été occupés par des femmes.

Selon l’OCDE, il s’agit d’un déséquilibre courant dans le secteur de l’éducation et l’enseignement. Dans son rapport de décembre 2022 «Les indicateurs de l’éducation à la loupe», ils affirment que «ce déséquilibre peut s’expliquer, du moins en partie, par les stéréotypes de genre. Ces stéréotypes contribuent à la perception de l’enseignement comme une profession féminine». La proportion des femmes est généralement la plus élevée dans l’enseignement fondamental. D’autres explications sont liées à la flexibilité du temps partiel, intéressant surtout pour les personnes avec des enfants, et les conditions salariales, peu attractives pour les hommes.

Fase 3: Aanbevelingen

- De verschillende betrokken partijen (werkzoekenden, werkgevers, consultants) sensibiliseren omtrent de genderstereotypen om zo de profielen van de personen die in het kader van een DSP-Onderwijs worden aangeworven meer te laten diversifiëren.

Fase 4: Actieplan

- De sensibiliseringsacties voor de werkzoekenden en de werkgevers plannen;
- De opleidingen rond genderstereotypen voor de eerste-liniesmedewerkers versterken.

Fase 5: opvolging en monitoring

Opvolgingsindicatoren voor de aanwervingen in het kader van een DSP-Onderwijs;

Aantal personen dat een opleiding rond genderstereotypen heeft gevolgd.

Nummer en titel van de basisallocaties

11.001.15.01.41.40	Werkingsstoelagen aan de geconsolideerde gewestelijke openbare instellingen met het oog op de tussenkomst in de lonen in het kader van de bevordering van de jongerentewerkingstelling	5.206.000,00
11.001.15.02.41.70	Werkingsstoelagen aan het BAOB met het oog op de tussenkomst in de lonen in het kader van de bevordering van de jongerentewerkingstelling	884.000,00
11.001.15.08.03.10	Interne acties van Actiris met het oog op de tussenkomst in de lonen in het kader van de bevordering van de jongerentewerkingstelling	1.336.000,00
11.001.19.01.31.22	Werkingsstoelagen aan openbare ondernemingen	658.000,00
Totaal		€ 8.084.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Deze maatregel streeft ernaar om de beroepsomschikking van jonge laaggeschoolde werkzoekenden (WZ) te vergemakkelijken door hen de gelegenheid te bieden een

Étape 3: Recommandations

- Sensibiliser les différentes parties prenantes (chercheurs d'emploi, employeurs, conseillers) aux stéréotypes de genre afin d'inciter à diversifier les profils des personnes engagées en postes PTP-Enseignement

Étape 4: Plan d'action

- Planifier des actions de sensibilisation auprès des chercheurs d'emploi et employeurs
- Renforcer les formations concernant les stéréotypes de genre auprès du personnel de première ligne

Étape 5: Suivi et monitoring

Indicateurs de suivi concernant l'engagement des postes PTP-Enseignement

Nombre de personnes formées sur les stéréotypes de genre

Allocation budgétaire n° et intitulés:

11.001.15.01.41.40	Subventions de fonctionnement aux institutions publiques régionales consolidées en vue de l'intervention dans les salaires dans le cadre de la promotion de l'emploi des jeunes	5.206.000,00
11.001.15.02.41.70	Subventions de fonctionnement à l'ABAE en vue de l'intervention dans les salaires dans le cadre de la promotion de l'emploi des jeunes	884.000,00
11.001.15.08.03.10	Opérations internes à Actiris en vue de l'intervention dans les salaires dans le cadre de la promotion de l'emploi des jeunes	1.336.000,00
11.001.19.01.31.22	Subventions de fonctionnement aux entreprises publiques	658.000,00
Total		8.084.000,00 €

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Cette mesure vise à faciliter la transition professionnelle de jeunes chercheurs d'emploi (CE) peu qualifiés en leur permettant de prendre position sur le marché de l'emploi

plaats op de arbeidsmarkt te veroveren via een vormende beroepservaring in verscheidene gewestelijke instellingen van openbaar nut.

Het publiek waarvoor deze maatregel bestemd is, bestaat uit jonge werkzoekenden die aan de volgende voorwaarden voldoen: (1) bij Actiris ingeschreven zijn en op beroepsvlak inactief zijn; (2) aan de voorwaarden voor de startbaanovereenkomst voldoen (dat wil zeggen jonger zijn dan 26 jaar); (3) hoogstens een diploma van het hoger secundair onderwijs hebben; (4) voorgeselecteerd zijn door de bevoegde diensten van Actiris. Eén van de voorwaarden is immers dat zij geen vooropleiding nodig hebben.

De tewerkstelling, gespreid over een periode van 12 maanden, moet de jonge werknemer in staat stellen: (-) een vormende beroepservaring op te doen door de functie in kwestie met een opleiding te combineren; (-) vaardigheden te verwerven in een functie waar in het Brussels Gewest veel vraag naar is en die overeenstemt met een van de jaarlijks door view.brussels geïdentificeerde knelpuntberoepen of met een functie in een van de sectoren die tewerkstellingskansen bieden in het gewest.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
11.001.15.01.41.40	25	8 %	297	92 %	322
11.001.15.02.41.70	2	50 %	2	50 %	4
11.001.15.08.03.10	18	49 %	19	51 %	37
11.001.19.01.31.22	0	0 %	0	0 %	0
Algemeen totaal / Total général	45	12 %	318	88 %	363

Fase 2: analyse

We wijzen erop dat maar liefst 88% van de werknemers van het mannelijke geslacht is. De meesten van hen (80%) zijn aan de slag als arbeider. We dienen te analyseren bij welke ION's de jongeren terechtkomen en in welk soort beroepen. Initieel waren de ION's die positief reageerden om jongeren in dienst te nemen en op te leiden: Net Brussel, de Haven, BIM en de MIVB. Momenteel bieden de ION's de jonge werkzoekenden onder andere de volgende beroepen aan: multimodale medewerker, straatveger, administratief bediende (niveau C), technisch of onderhoudsmedewerker, onthaalmedewerker, steward, tuinier, bosarbeider ... Het is dus door de aard van de beroepen die schuilgaan achter deze maatregel dat er een grote genderkloof geconstateerd wordt. Bovenvermelde beroepen kennen immers aan de basis een sterke mannelijke oververtegenwoordiging.

via une expérience d'emploi formatrice au sein de divers organismes d'intérêt public régionaux.

Le public privilégié par cette mesure est celui des jeunes chercheurs d'emploi répondant aux conditions suivantes: (1) être chercheur d'emploi inscrit chez Actiris et inoccupé professionnellement; (2) entrer dans les conditions de la convention de premier emploi (c'est-à-dire être âgé de moins de 26 ans); (3) posséder au plus un diplôme du niveau d'études secondaires supérieures; (4) avoir été pré-sélectionné par les services compétents d'Actiris, une des conditions d'éligibilité étant de ne pas avoir besoin d'un parcours de préformation.

L'embauche, étalée sur une période de 12 mois, doit permettre d'offrir au jeune travailleur: une expérience d'emploi formatrice en combinant la fonction occupée à une formation; l'acquisition de compétences dans une fonction très sollicitée en Région bruxelloise et correspondant soit à une des fonctions critiques relevées annuellement par view.brussels, soit à une fonction promue dans les secteurs porteurs d'emploi de la Région.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

Il est à signaler que pas moins de 88 % des travailleurs sont des hommes. La majorité des travailleurs (80 %) travaillent sous le statut ouvrier. Il convient d'analyser dans quelles OIP les jeunes sont employés et dans quel type de métiers. Initialement, il s'agissait des OIP qui réagissaient positivement et engageaient et formaient des jeunes: Bruxelles-Propreté, le Port, l'IBGE et la STIB. Les OIP proposent actuellement aux jeunes chercheurs d'emploi les métiers suivants: agent multimodal, balayeur de rue, employé administratif (niveau C), collaborateur technique ou d'entretien, employé d'accueil, steward, jardinier, ouvrier forestier, etc. C'est donc en raison de la nature des métiers que recouvre cette mesure que l'on constate un écart de genre important. Les métiers susmentionnés présentent en effet au départ une forte surreprésentation masculine.

Fase 3: aanbevelingen

Een evaluatie van de Inspectiedienst van Actiris heeft zeer positieve effecten aangetoond voor dit soort contracten. Zowel de werkgevers als de werknemers verklaarden zeer tevreden te zijn en waren enthousiast over deze formule. Gezien het vlotte verloop van het programma en de positieve reacties, heeft de regering de maatregel met extra arbeidsplaatsen uitgebreid. En werden bijkomende ION's betrokken.

Dit neemt niet weg dat de genderkloof een feit is. De ION's die intekenen op de maatregel kunnen diverser zijn en het soort contracten dat ze aanbieden kan onder de loep genomen worden. Bij de selectie van kandidaten kan meer naar vrouwelijke kandidaten gekeken worden om een rechtvaardigere genderverdeling van de contracten te bekomen.

Fase 4: actieplan

- Actiris heeft reeds voorgesteld om de SBO te hervormen door zich te baseren op de goede praktijken van de bestaande SBO-maatregelen om te komen tot een unieke vormende tewerkstellingsvoorziening voor jonge werkzoekenden. Hierbij kan ook bekeken worden of er meer variëteit kan komen in de ION's die intekenen op deze maatregel en in de functies die worden vooropgesteld.
- Bij de preselectie van kandidaten waken over een meer evenredige man-vrouw verhouding.

Fase 5: opvolging en monitoring

Evolutie van het aantal afgesloten startbaanovereenkomsten, met bijzondere aandacht voor een meer gelijke genderverdeling van de begunstigden op termijn.

Nummer en titel van de basisallocaties:

18.007.15.01.41.40	Tussenkomen voor startbaanovereenkomsten aan geconsolideerde gewestelijke openbare instellingen / Interventions dans les conventions premier emploi aux institutions publiques régionales consolidées	1.020.000,00
18.007.27.01.43.52	Tussenkomen voor startbaanovereenkomsten aan OCMW's / Interventions dans les conventions premier emploi aux CPAS	728.000,00
18.007.27.02.43.22	Tussenkomen voor startbaanovereenkomsten aan gemeenten / Interventions dans les conventions premier emploi aux communes	1.160.000,00
18.007.34.01.33.00	Tussenkomen voor startbaanovereenkomsten aan privéverenigingen / Interventions dans les conventions premier emploi aux associations privées	1.478.000,00
Totaal/Total		4.386.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken: Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Étape 3: Recommandations

Une évaluation du service Inspection d'Actiris a démontré des effets très positifs pour ce type de contrats. Tant les employeurs que les travailleurs se sont dit très contents, voire enthousiastes, par cette nouvelle formule. Le programme se déroulant sans difficultés et les réactions étant positives, le Gouvernement a élargi la mesure en y ajoutant des postes supplémentaires. Des OIP supplémentaires ont été associées.

Il n'empêche que l'écart de genre est un fait. Les OIP qui souscrivent à la mesure pourraient être plus diversifiés et le type de contrats qu'ils proposent, pourrait être examiné de près. Lors de la sélection des candidats, les candidatures féminines pourraient être davantage prises en compte afin d'obtenir une répartition de genre plus équitable des contrats.

Étape 4: Plan d'action

- Actiris a déjà proposé de réformer la CPE en se basant sur les bonnes pratiques des mesures CPE existantes pour aller vers un dispositif unique d'emploi formatif pour les jeunes chercheurs d'emploi. À cet égard, on pourrait aussi regarder s'il peut y avoir plus de variété dans les OIP qui souscrivent à cette mesure et dans les fonctions qui sont proposées.
- Lors de la présélection des candidats, il faudrait veiller à un rapport homme-femme plus proportionnel.

Étape 5: Suivi et monitoring

Evolution du nombre de conventions de premier emploi clôturées, avec une attention particulière pour une répartition de genre plus égale des bénéficiaires à terme.

Allocation budgétaire n° et intitulés:

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables: Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Deze maatregel is bedoeld om de beroepdoorstroming van werkzoekenden jonger dan 26 jaar te vergemakkelijken en om te beletten dat jonge laaggeschoolden in de werkloosheid verstrikt raken.

De maatregel sluit qua werking aan bij opdracht 11: Startbaanovereenkomsten – ION. Voor de zesde Staatshervorming werd dit BA gefinancierd via een terugbetaling door de federale staat. Via een overeenkomst werden startbaanovereenkomsten in bepaalde instellingen van openbaar nut, OCMW's, gemeenten en bepaalde vzw's gefinancierd. Sinds 2015 is Actiris door de regionalisering budgettair verantwoordelijk voor deze maatregel en erfde het ook arbeidsplaatsen van het federale niveau.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
18.007.15.01.41.40	5	16 %	26	84 %	31
18.007.27.01.43.52	10	77 %	3	23 %	13
18.007.27.02.43.22	5	16 %	26	84 %	31
18.007.34.01.33.00	16	43 %	21	57 %	37
Algemeen totaal / Total général	36	32 %	76	68 %	112

Fase 2: analyse

Hoewel in mindere mate, is er voor dit BA ook een sterke genderkloof merkbaar. Specifiek voor dit BA stellen we vast dat er meer contracten voor bedienden dan voor arbeiders worden aangeboden. Dit zorgt echter niet voor een dichting van de genderkloof. Een gedetailleerdere analyse toont aan dat de oververtegenwoordiging van mannen vooral bij de ION's en de OCMW's voorkomt. Opnieuw kunnen we dus een verklaring vinden door het type functies dat wordt aangeboden.

Fase 3: aanbevelingen

Dezelfde aanbevelingen en acties zijn van toepassing als voor de andere types van startbaanovereenkomsten. Wetende dat Actiris in dit opzicht reeds een hervorming vooropstelt.

Fase 4: actieplan

- Actiris heeft reeds voorgesteld om de SBO te hervormen door zich te baseren op de goede praktijken van de bestaande SBO-maatregelen om te komen tot een unieke vormende tewerkstellingsvoorziening voor jonge werk-

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Cette mesure vise à faciliter la transition professionnelle des jeunes chercheurs d'emploi de moins de 26 ans et à prévenir le risque d'enlisement dans le chômage des jeunes peu qualifiés.

En termes de fonctionnement, la mesure s'inscrit dans le cadre de la mission 11: conventions de premier emploi en OIP. Pour la sixième réforme de l'État, cette AB a été financée via un remboursement par l'État fédéral. Dans certains organismes d'intérêt public, CPAS, communes et certaines ASBL, les conventions de premier emploi ont été financées via une convention. À la suite de la régionalisation, Actiris est responsable depuis 2015 de cette mesure sur le plan budgétaire et a aussi hérité des postes du niveau fédéral.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

Bien que dans une moindre mesure, on note aussi pour cette AB un énorme écart de genre. Spécifiquement pour cette AB, nous constatons que l'on propose plus de contrats aux employés qu'aux ouvriers. Cela ne permet toutefois pas de combler l'écart de genre. Une analyse détaillée montre que la surreprésentation des hommes est surtout visible dans les OIP et les CPAS. Là encore, on peut trouver une explication dans le type de fonctions proposées.

Étape 3: Recommandations

Les mêmes recommandations et actions sont applicables que pour les autres types de conventions de premier emploi. Sachant qu'Actiris prévoit déjà à cet égard une réforme.

Étape 4: Plan d'action

- Actiris a déjà proposé de réformer la CPE en se basant sur les bonnes pratiques des mesures CPE existantes pour aller vers un dispositif unique d'emploi formatif pour les jeunes chercheurs d'emploi. À cet égard, on

zoekenden. Hierbij kan ook bekeken worden of er meer variëteit kan komen in de ION's die intekenen op deze maatregel en in de functies die worden vooropgesteld.

- Bij de preselectie van kandidaten waken over een meer evenredige man-vrouwverhouding.

Fase 5: opvolging en monitoring

Evolutie van het aantal afgesloten startbaanovereenkomsten, met bijzondere aandacht voor een meer gelijke genderverdeling van de begunstigden op termijn.

Nummer en titel van de basisallocaties

20.001.15.01.41.40	Werkingsstoelagen aan gewestelijke openbare instellingen in het kader van de inschakelingsbanen / Subventions de fonctionnement aux institutions publiques régionales dans le cadre des emplois d'insertion	221.000,00
20.001.15.03.03.10	Werkingsstoelagen aan gewestelijke openbare instellingen in het kader van de inschakelingsbanen – interne acties / Subventions de fonctionnement aux institutions publiques régionales dans le cadre des emplois d'insertion - opérations internes	29.000,00
20.001.27.05.43.40	Werkingsstoelagen aan vzw's van de lokale overheden in het kader van de inschakelingsbanen / Subventions de fonctionnement aux asbl des pouvoirs locaux dans le cadre des emplois d'insertion	210.000,00
20.001.34.01.33.00	Werkingsstoelagen aan privéverenigingen in het kader van de inschakelingsbanen / Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre des emplois d'insertion	5.520.000,00
20.001.42.01.45.24	Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap in het kader van de inschakelingsbanen / Transferts de revenus à la Communauté française dans le cadre des emplois d'insertion	100.000,00
Totaal / Total		6.080.000,00

pourrait aussi regarder s'il peut y avoir plus de variété dans les OIP qui souscrivent à cette mesure et dans les fonctions qui sont proposées.

- Lors de la présélection des candidats, il faudrait veiller à un rapport homme-femme plus proportionnel.

Étape 5: Suivi et monitoring

Evolution du nombre de conventions de premier emploi clôturées, avec une attention particulière pour une répartition de genre plus égale des bénéficiaires à terme.

Allocation budgétaire n° et intitulés:

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Teverkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Teverkstellingsprogramma's ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De maatregel, waarbij de focus wordt gelegd op Brusselse jongeren die ver van de arbeidsmarkt zijn verwijderd, beoogt een eerste beroepservaring in een functie die bij het beroepsproject van de jonge werkzoekende past en die hem of haar de kans geeft om in dit kader competenties te verwerven die waardevol zijn op de arbeidsmarkt. Het is uiteindelijk de bedoeling dat deze jonge WZ vlot de overstap naar een duurzame en kwaliteitsvolle job kan maken

Het inschakelingscontract is er voor werkzoekenden die: (1) jonger zijn dan 25 jaar op de dag van hun inschrijving bij Actiris; (2) sinds minstens 18 maanden zijn ingeschreven; (3) niet meer dan 90 dagen hebben gewerkt.

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

Centrée sur le jeune bruxellois éloigné du marché de l'emploi, la mesure vise à offrir une première expérience professionnelle dans une fonction qui correspond au projet professionnel du jeune chercheur d'emploi et qui lui permettra d'acquérir des compétences valorisables dans ce cadre. L'objectif final est donc de faciliter la transition de ces jeunes CE vers un emploi durable et de qualité.

Le contrat d'insertion est destiné aux chercheurs d'emploi qui: (1) ont moins de 25 ans à la date de leur inscription chez Actiris; (2) sont inscrits depuis au moins 18 mois; (3) n'ont pas travaillé plus de 90 jours.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
20.001.15.01.41.40	1	13 %	7	88 %	8
20.001.15.03.03.10	1	25 %	3	75 %	4
20.001.27.05.43.40	3	30 %	7	70 %	10
20.001.34.01.33.00	116	49 %	122	51 %	238
20.001.42.01.45.24	4	67 %	2	33 %	6
Algemeen totaal / Total général	125	47 %	141	53 %	266

Données statistiques

Uit een impactevaluatie, uitgevoerd door het Federaal Planbureau en BISA⁽¹³⁾ blijkt dat de deelname aan het inschakelingscontract vrouwen meer ten goede komt dan mannen in termen van beroepsinschakeling. Volgens de evaluatie wordt het locking-in-effect gecompenseerd door het springplankeffect van een inschakelingscontract-deelname voor vrouwen. Na afloop van de deelname blijft de inhaalbeweging van de uitstroomgraad bestaan, wat aantoont dat op lange termijn een positieve impact aanwezig is voor die groep. Voor mannen zou de uitstroomgraad naar werk positiever zijn geweest zonder deelname aan het IC. Het springplankeffect van de deelname blijkt beperkter te zijn en het verschil tussen beide situaties wordt een jaar na het einde van de deelname groter.

Fase 2: analyse

We stellen een relatief homogene verdeling vast tussen de geslachten voor wat betreft de begunstigden. De verdeling ligt volledig in lijn met het aantal vrouwelijke en mannelijke werkzoekenden die gemiddeld op jaarbasis ingeschreven zijn bij Actiris. Onderstaand wordt dieper ingegaan op de impact naargelang geslacht van het inschakelingscontract (evaluatie Federaal Planbureau). De deelname aan een inschakelingscontract komt meer ten goede aan vrouwen.

Fase 3: aanbevelingen

Uit de impactevaluatie van het Federaal Planbureau (pagina 39-41):

- “Bovendien zou, gezien het kwetsbare publiek, de opvolging door het personeel van Actiris kunnen worden geïntensiveerd vanaf het begin aan de deelname en aan het einde ervan, zodat de begunstigden hun ervaring kunnen valoriseren. Aangezien de doelgroep van het IC ver van de arbeidsmarkt afstaat, zijn de jongeren zich wellicht niet altijd bewust van de stappen die nodig zijn

Il ressort d’une évaluation d’impact, menée par le Bureau fédéral du Plan et l’IBSA⁽¹³⁾ que la participation au contrat d’insertion profite plus aux femmes qu’aux hommes en termes d’insertion professionnelle. Selon l’évaluation, l’effet d’enfermement est compensé par l’effet tremplin d’une participation au contrat d’insertion pour les femmes. À la fin de la participation, le rattrapage du taux de sortie reste, ce qui montre qu’un impact positif à long terme est présent pour ce groupe. Pour les hommes, le taux de sortie vers l’emploi aurait été plus positif sans participation au CI. L’effet tremplin de la participation semble plus limité et l’écart entre les deux situations se creuse un an après la fin de la participation.

Étape 2: Analyse

Nous constatons une répartition relativement homogène entre les sexes en ce qui concerne les bénéficiaires. La répartition est totalement conforme au nombre de chercheurs et chercheuses d’emploi qui sont inscrits en moyenne sur base annuelle chez Actiris. Nous verrons ci-dessous de manière plus approfondie l’impact du contrat d’insertion en fonction du sexe (évaluation bureau fédéral du Plan). La participation à un contrat d’insertion profite plus aux femmes.

Étape 3: Recommandations

Il ressort ce qui suit de l’évaluation d’impact du bureau fédéral du Plan (pages 39-41):

- «De plus, vu le public fragile, le suivi par le personnel d’Actiris devrait être intensifié à partir du début de la participation et à la fin de celle-ci afin de permettre aux bénéficiaires de valoriser leur expérience. Le public cible du CI étant éloigné de l’emploi, les jeunes pourraient ne pas toujours connaître les démarches nécessaires à la recherche d’emploi et pourraient perdre

(13) Federaal Planbureau, BISA, A. Dewatripont, Working paper maart 2022: Impactevaluatie van het inschakelingscontract in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

(13) Bureau fédéral du Plan, IBSA, A. Dewatripont, Working paper mars 2022: Évaluation d’impact du contrat d’insertion en Région de Bruxelles-Capitale.

om een baan te vinden en zouden ze de kans kunnen mislopen om de positieve impact van hun deelname aan de maatregel te benutten.”

- Deze maatregel verhoogt de kans op beroepsinschakeling aanzienlijk voor vrouwen die wonen in een wijk uit de arme sikkels en/of met een niet-Europese nationaliteit. Deze groep is potentieel meer gebaat bij het signaal van inzetbaarheid dat het IC kan geven. De integratie van groepen die een groter risico lopen kan een zeer belangrijke doelstelling zijn voor een overheidsmaatregel, hoewel een verdere verfijning van de doelgerichtheid (bijvoorbeeld gerichtheid op vrouwen) hier gecompliceerd lijkt.

Fase 4: actieplan

- In rekening nemen van de aanbevelingen uit de impactanalyse omtrent het inschakelingscontract;
- De reeds voorziene hervorming van de maatregel doorvoeren.

Fase 5: opvolging en monitoring

Realisatie-indicator: hervorming van de maatregel

Nummer en titel van de basisallocaties

l'opportunité d'utiliser l'effet positif de leur participation au dispositif.»

- Ce dispositif augmente significativement la probabilité d'insertion professionnelle des femmes habitant dans un quartier faisant partie du croissant pauvre ou/et ayant une nationalité non européenne. Ce groupe profite potentiellement plus du signal d'employabilité que peut donner le CI. L'intégration de groupes plus à risques pourrait être un objectif très important d'une mesure publique, bien qu'il semble ici compliqué d'affiner le ciblage (par ex. en ciblant les femmes).

Étape 4: Plan d'action

- Prendre en compte les recommandations de l'analyse d'impact relative au contrat d'insertion
- Mener la réforme prévue de la mesure

Étape 5: Suivi et monitoring

Indicateur de réalisation: réforme de la mesure

Allocation budgétaire n° et intitulés:

20.001.27.01.43.22	Werkingsstoelagen aan gemeenten in het kader van de inschakelingsbanen / Subventions de fonctionnement aux communes dans le cadre des emplois d'insertion	4.752.000,00
20.001.27.02.43.52	Werkingsstoelagen aan OCMW's in het kader van de inschakelingsbanen / Subventions de fonctionnement aux CPAS dans le cadre des emplois d'insertion	1.272.000,00
Totaal /Total		6.024.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

Bovenstaande beschrijving voor BA 19 is eveneens van toepassing, met de specificiteit dat het hier gaat om inschakelingscontracten bij gemeenten en OCMW's.

Statistische gegevens

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

La description susmentionnée de l'AB 19 est également applicable, avec la spécificité qu'il s'agit ici de contrats d'insertion auprès des communes et CPAS.

Données statistiques

Begrotingsartikel	Vrouwen (aantal)	Vrouwen (%)	Mannen (aantal)	Mannen (%)	Totaal per BA (aantal)
20.001.27.01.43.22	50	53 %	44	47 %	94
20.001.27.02.43.52	14	56 %	11	44 %	25
Algemeen totaal / Total général	64	54 %	55	46 %	119

Fase 2: analyse

“De vrouwen in de steekproef die deelnamen aan een inschakelingscontract gaven op het moment van inschrijving vaker aan dat zij op zoek waren naar een baan in de administratie. Bij de gemeenten en OCMW's werden vrouwen vaker aangeworven en bleven ze ook vaker in dienst na deelname aan het inschakelingscontract⁽¹⁴⁾.”

Fase 3: aanbevelingen

Idem BA 19

Fase 4: actieplan

Idem BA 19

Fase 5: opvolging en monitoring

Idem BA 19: Realisatie-indicator: hervorming van de maatregel

Nummer en titel van de basisallocaties:

Étape 2: Analyse

«Les femmes de l'échantillon qui ont participé à un contrat d'insertion ont plus souvent indiqué au moment de leur inscription être à la recherche d'un emploi dans le domaine lié au travail administratif. Elles ont aussi été plus souvent engagées dans les communes et CPAS et ont aussi, comme on l'a vu plus haut, plus souvent conservé leur emploi après la participation au contrat d'insertion⁽¹⁴⁾».

Étape 3: Recommandations

Idem AB 19

Étape 4: Plan d'action

Idem AB 19

Étape 5: Suivi et monitoring

Idem AB 19: Indicateur de réalisation: réforme de la mesure

Allocation budgétaire n° et intitulés:

22.001.27.01.43.52	Premies aan de OCMW's betreffende de inschakelingsbanen in de sociale economie / Primes aux CPAS relatives aux emplois d'insertion en économie sociale	221.000,00
22.001.27.02.43.40	Premies aan de vzw's van de plaatselijke besturen betreffende de inschakelingsbanen in de sociale economie / Primes aux asbl des pouvoirs locaux relatives aux emplois d'insertion en économie sociale	7.085.000,00
22.001.34.01.33.00	Premies aan privéverenigingen betreffende de inschakelingsbanen in de sociale economie / Primes aux associations privées relatives aux emplois d'insertion en économie sociale	20.347.000,00
22.001.38.01.31.32	Premies aan privéondernemingen betreffende de inschakelingsbanen in de sociale economie / Primes aux entreprises privées relatives aux emplois d'insertion en économie sociale	2.948.000,00
Totaal / Total		30.601.000,00

Administratie: Actiris

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Administration: Actiris

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

(14) Federaal Planbureau, BISA, A. Dewatripont, Working paper maart 2022: Impactevaluatie van het inschakelingscontract in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

(14) Bureau fédéral du Plan, IBSA, A. Dewatripont, Working paper mars 2022: Evaluation d'impact du contrat d'insertion en Région de Bruxelles-Capitale.

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De ordonnantie van 23 juli 2018 voorziet 2 verschillende procedures, namelijk de aanvragen tot het verkrijgen van: ` een erkenning als sociale onderneming; en “een mandaat voor de uitoefening van een opdracht van diensten van algemeen economisch belang (DAEB) bestaande uit de herinschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De financiering is uitsluitend voorzien voor de sociale ondernemingen die voor inschakeling zijn gemandateerd. In de ordonnantie van 23 juli 2018 wordt een omschrijving gegeven van het concept “sociale onderneming”:

“Het gaat om publiek- en privaatrechtelijke rechtspersonen die aan de volgende drie principes beantwoorden: (1) de uitvoering van een economisch project; (2) het nastreven van een sociaal doel; (3) de uitoefening van een democratisch bestuur”.

Het doelpubliek dat in aanmerking komt, bestaat uit:

- niet-werkende WZ die niet over een getuigschrift lager secundair onderwijs beschikken;
- niet-werkende WZ sinds minstens 24 maanden die niet over een diploma hoger secundair onderwijs beschikken (over een referteperiode van 36 kalendermaanden);
- niet-werkende WZ die wegens hun bijzondere situatie een specifieke begeleiding genieten, zoals personen met gezondheidsproblemen, personen met een erkende handicap, daklozen, analfabeten, NEET's of (ex-)gedetineerden.

Statistische gegevens

Begrotingsartikel — Article Budgétaire	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
22.001.27.01.43.52	8	62 %	5	38 %	13
22.001.27.02.43.40	49	16 %	260	84 %	309
22.001.34.01.33.00	366	42 %	514	58 %	880
22.001.38.01.31.32	313	79 %	84	21 %	397
Algemeen totaal / Total général	736	46 %	863	54 %	1599

Fase 2: analyse

De begunstigden van deze maatregel zijn iets meer mannelijk (54%) dan vrouwelijk. De activiteiten die de ondernemingen uitvoeren, draaien om de productie van goederen en diensten. Dit gebeurt in velerlei sectoren. Het zou interessant zijn om in detail na te gaan welke sectoren het sterkst vertegenwoordigd zijn. Indien dit sectoren zijn waar aan de basis reeds een oververtegenwoordiging van

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

L'ordonnance du 23 juillet 2018 prévoit deux procédures distinctes, à savoir les demandes d'obtention d'un agrément en tant qu'entreprise sociale et d'un mandat pour l'exercice d'une mission de service d'intérêt économique général (SIEG) consistant à réinsérer des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Le financement est uniquement prévu pour les entreprises sociales mandatées en insertion. L'ordonnance du 23 juillet 2018 décrit le concept «d'entreprise sociale».

Il s'agit de personnes morales de droit privé ou public qui satisfont aux trois principes suivants: (1) la mise en œuvre d'un projet économique, (2) la poursuite d'une finalité sociale et (3) l'exercice d'une gouvernance démocratique.

Le groupe cible qui entre en ligne de compte est constitué de:

- demandeurs d'emploi inoccupés qui ne disposent pas d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur;
- demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 24 mois qui ne disposent pas d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (sur une période de référence de 36 mois calendrier);
- demandeurs d'emploi inoccupés qui, en raison de leur situation particulière, bénéficient d'un accompagnement spécifique, comme les personnes ayant des problèmes de santé, porteuses d'un handicap reconnu, sans-abris, analphabètes, NEET ou encore les (ex)-détenus.

Données statistiques

Étape 2: Analyse

Les bénéficiaires de cette mesure sont un peu plus souvent des hommes (54 %) que des femmes. Les activités réalisées par les entreprises concernent la production de biens et services. Celles-ci concernent divers secteurs. Il serait intéressant de vérifier en détail quels secteurs sont les plus représentés. S'il s'agit de secteurs dans lesquels il existe déjà à la base une surreprésentation des hommes,

mannen bestaat, kan dit een verklaring vormen voor de oververtegenwoordiging specifiek binnen deze tewerkstellingsmaatregel. Bijgevolg zal dan per sector op deze vaststelling ingespeeld moeten worden.

De verhoudingen blijven evenwel representatief ten opzichte van de verdeling van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden (zie Voorafgaande opmerkingen punt 1 - gemiddelde 2022).

Fase 3: aanbevelingen

Voortzetting van de hervorming van de sociale economie die reeds ingezet werd. Het belang van de sociale economie is de afgelopen jaren sterk toegenomen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit in lijn met de engagementen uit de Beleidsverklaring 2019-2024 omtrent sociaal en democratisch ondernemerschap. Er dient hieraan verdere aandacht besteed te worden op beleidsniveau.

Verdere afstemming op de richtsnoeren van het actieplan voor de sociale economie van de Europese Commissie van 9 december 2021.

Fase 4: actieplan

Een diepgaandere (gender)analyse opmaken over de sociale economie. Dit om de evolutie en trends omtrent de sociale economie in Brussel in kaart te brengen, met inzichten en aanbevelingen van het terrein. Hierbij kan een beroep gedaan worden op de federaties, HUB.Brussels, en voor de Franstalige Sociale Economie beschikt het Observatorium voor de sociale economie⁽¹⁵⁾ over expertise en gegevens. Qua verdergaande analyse is het eveneens interessant om de resultaten van de maatregel op langere termijn te onderzoeken: zijn het proportioneel meer mannen, vrouwen, of beiden die doorstromen naar een tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

Een check uitvoeren of de richtsnoeren van het actieplan van de Europese Commissie worden nageleefd.

Fase 5: opvolging en monitoring

Meer gedetailleerde opvolging van genderstatistieken, naargelang de sectoren waarin de sociale ondernemingen actief zijn.

Nummer van de basisallocatie: 04.001.34.01.33.00

Titel: Werkingstoelagen aan privéverenigingen betreffende de partnerships voor de kinderopvangstructuren - 7.770.000,00

Administratie: Actiris

(15) <https://observatoire-es.be/>

cela pourrait expliquer la surreprésentation spécifique à cette mesure d'aide à l'emploi. Par conséquent, il faudra aborder ce constat secteur par secteur.

Mais les proportions restent représentatives par rapport à la répartition des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris (voir Remarques préalables point 1 - moyenne 2022).

Étape 3: Recommandations

Poursuite de la réforme de l'économie sociale qui a déjà été amorcée. L'importance de l'économie sociale a sensiblement augmenté ces dernières années en Région de Bruxelles-Capitale. Et ce, conformément aux engagements de la déclaration de politique générale 2019-2024 concernant l'entrepreneuriat social et démocratique. Il faut y consacrer plus d'attention au niveau politique.

Articulation avec les lignes directrices du plan d'action pour l'économie sociale de la Commission européenne daté du 9 décembre 2021.

Étape 4: Plan d'action

Réaliser une analyse (de genre) plus approfondie sur l'économie sociale. Et ce, pour cartographier l'évolution et les tendances relatives à l'économie sociale à Bruxelles, avec des avis et recommandations du terrain. À cet égard, il peut être fait appel aux fédérations, HUB.Brussels. En ce qui concerne l'économie sociale francophone, l'Observatoire de l'économie sociale⁽¹⁵⁾ possède l'expertise et les données nécessaires. En vue d'une analyse plus poussée, il serait également intéressant d'examiner les résultats de la mesure à plus long terme: y a-t-il proportionnellement plus d'hommes, de femmes, ou les deux qui trouvent un emploi dans le circuit de travail régulier.

Vérifier si les orientations du plan d'action de la Commission européenne sont respectées.

Étape 5: Suivi et monitoring

Suivi plus détaillé des statistiques sur le genre, en fonction des secteurs dans lesquels sont actives les entreprises sociales.

Allocation budgétaire n°: 04.001.34.01.33.00

Intitulés: Subventions de fonctionnement aux associations privées relatives aux partenariats pour les structures d'accueil des enfants - 7.770.000,00

Administration: Actiris

(15) <https://observatoire-es.be/>

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- Nathalie Descheemaeker – directrice-diensthoofd – directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's
ndescheemaeker@Actiris.be

Opmerking

Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens

De hoofdpdracht van het Kinderdagverblijf bestaat erin belemmeringen weg te nemen zodat ouders hun traject van socioprofessionele inschakeling kunnen verwezenlijken (dat wil zeggen stappen ondernemen om werk te zoeken, terug aan het werk gaan of een opleiding volgen). Het Kinderdagverblijf heeft een politieke, sociale, educatieve en economische missie.

Dankzij zijn grote opvangflexibiliteit kan het Kinderdagverblijf van Actiris de ouders opvang bieden waarbij:

- het kind op eender welk tijdstip tussen 7 uur en 18 uur kan worden gebracht en afgehaald;
- het kind van één uur per dag tot enkele uren per week kan worden opgevangen;
- er geen langetermijnopvang is vereist, maar de duur van de opvang afhangt van de noden van de ouders, soms slechts enkele weken;
- het hele jaar door;
- voor kinderen van alle leeftijden tussen 3 maanden en 3 jaar oud;
- met een kwaliteitsvolle wenperiode in overleg met de ouders waarbij rekening wordt gehouden met de socio-professionele situatie van de ouders zonder het belang van het kind uit het oog te verliezen.

Het specifieke karakter van “flexibele noodopvang” vereist een striktheid en bijzondere voorwaarden om iedereen, ook kinderen die slechts af en toe langskomen, op een respectvolle en verantwoordelijke manier op te vangen. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat de voorbereiding van de opvang van het kind essentieel is om een vertrouwensrelatie tussen ouders, professionals en kind op te bouwen en om de emotionele veiligheid van het kind bij de scheiding met de ouders te garanderen.

Dit BA financiert:

- 4 opvangplaatsen binnen het Kinderdagverblijf van Actiris;
- 11 partners voor 14 opvangplaatsen bij de partnerstructuren.

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes d'emploi

Personnes responsables:

- Nathalie Descheemaeker – Directrice Cheffe de service – Direction Partenariats & Programmes d'emploi. ndescheemaeker@Actiris.be

Commentaire:

Étape 1: constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives

La mission première de la ME, est de lever les obstacles en permettant aux parents d'effectuer leur parcours d'insertion socioprofessionnelle (démarches de recherche d'emploi, retour à l'emploi, formation). La Maison d'Enfants a une mission politique, sociale, éducative et économique.

La Maison d'Enfants d'Actiris grâce à sa grande flexibilité d'accueil, peut offrir aux parents un accueil:

- En permettant l'arrivée et le départ de l'enfant à tout moment entre 7 h et 18 h
- En accueillant l'enfant d'une heure par jour à quelques heures par semaine
- En n'exigeant pas un accueil sur le long terme mais en fonction des besoins des parents, parfois quelques semaines seulement
- À tout moment de l'année
- À tout âge de l'enfant entre 3 mois et 3 ans.
- En organisant une familiarisation de qualité et concertée avec les parents tout en tenant compte des situations socioprofessionnelles des parents sans perdre de vue l'intérêt de l'enfant.

La spécificité d'un accueil «d'urgence et flexible» exige une rigueur et des conditions particulières afin d'accueillir, même les enfants qui viennent ponctuellement, d'une manière respectueuse et responsable. Les recherches scientifiques nous montrent combien la préparation de l'accueil de l'enfant est essentielle pour construire la relation de confiance entre parents-professionnels-enfant et permettre une séparation en garantissant la sécurité psychique de l'enfant.

Cette AB finance:

- 4 lieux d'accueil au sein de la Maison d'enfants d'Actiris
- 11 partenaires pour 14 lieux d'accueil concernant les structures de partenariat

Statistische gegevens

Structuur — Structure	Vrouwen (aantal) — Féminin (Nb)	Vrouwen (%) — Féminin (%)	Mannen (aantal) — Masculin (Nb)	Mannen (%) — Masculin (%)	Totaal per BA (aantal) — Total par AB (Nb)
Kinderdagverblijf	226	90,04 %	25	9,96 %	251
Partnership	190	92,68 %	15	7,32 %	205
Algemeen totaal/ Total général	416	91,23 %	40	8,77 %	456

Données statistiques

Fase 2: analyse

We zien dat vooral vrouwen gebruik maken van deze maatregel. Dit kan mede worden verklaard door de realiteit aangaande de zorg voor kinderen, die zich nog veel vaker bij de vrouwen dan mannen bevindt. Het is ook belangrijk te vermelden dat in 80% van de eenoudergezinnen in Brussel een vrouw het gezinshoofd is. Voor deze eenoudergezinnen is het vaak moeilijker om alternatieven voor de kinderopvang te vinden. Bovendien heeft het Brussels Gewest af te rekenen met een groot tekort aan opvangplaatsen in de crèches. De maatregel bereikt dus grotendeels een *a priori* kwetsbaar publiek.

Fase 3: aanbevelingen

- Niet alleen wie de maatregel bereikt, maar ook de uitstroom na de maatregel naargelang gender hoort te worden gemonitord. Helpt dit vrouwen sneller aan een job dan mannen of is het resultaat gelijklopend?
- Betere opvolging van de verschillende cijfers per partner (per crèche) en dus niet een algemene bevinding. Deze kan namelijk een vertekend beeld geven. Deze cijfers geven de mogelijkheid efficiënt beleid te organiseren naargelang de behoeften.

Fase 4: actieplan

1. Partners/diensten rond de tafel brengen en een denk-oefening organiseren over hoe impact te meten en het genderspect in de monitoring en opvolging op te nemen. Bepalen van de verschillende indicatoren samen met Actiris.
2. Gender opnemen in de respectieve actieplannen/budgetten als hoofdstuk waar specifieke aandacht naartoe moet gaan. Hoe worden de budgetten ingezet ten aanzien van gender? Op deze manier wordt eveneens gesensibiliseerd wat betreft de impact van de acties op gender (of deze al dan niet een gelijke impact heeft?)
3. Elke partner, dienst bezorgt Actiris jaarlijks een gendersrapport. Welke impact heeft het ingezette budget op gender binnen de door hen verzekerde maatregel?

Étape 2: Analyse

Nous voyons que ce sont surtout les femmes qui ont recours à cette mesure. Ce peut s'expliquer en partie par la réalité concernant la garde des enfants qui reste beaucoup plus fréquente chez les femmes que les hommes. Il est aussi important de signaler que dans le cas des familles monoparentales bruxelloises, dans plus de 80 % des cas, c'est une femme qui est cheffe de ménage. Ces familles monoparentales ont souvent plus de difficultés à trouver des alternatives pour garder les enfants. De plus, la Région bruxelloise fait face à une pénurie importante de places en crèche. La mesure touche en grande partie un public *a priori* vulnérable.

Étape 3: Recommandations

- Il faut non seulement monitorer les personnes qui sont touchées par la mesure, mais aussi le flux de sortie en fonction du genre. Est-ce que cela permet aux femmes de trouver plus rapidement un emploi que les hommes ou le résultat est-il similaire?
- Un meilleur suivi des différents chiffres par partenaire (par crèche) et donc pas un constat général. Ce dernier peut en effet afficher le biais nécessaire. Ces chiffres donnent la possibilité d'organiser une politique efficace en fonction des besoins.

Étape 4: Plan d'action

1. Réunir les partenaires/services autour de la table et organiser une réflexion sur la manière dont il faut mesurer l'impact et intégrer l'aspect genre dans le monitoring et le suivi. Déterminer les différents indicateurs avec Actiris.
2. Intégrer la notion de genre dans les plans d'action/budgets respectifs comme chapitre auquel il convient de consacrer une attention particulière. Comment sont employés les budgets vis-à-vis du genre? De cette manière, on sensibilise également au niveau de l'impact de l'action sur le genre (ou si elle a un impact égal ou non?).
3. Chaque partenaire, service remet un rapport annuel sur le genre à Actiris. Quel est l'impact du budget alloué sur le genre dans le cadre de la mesure assurée?

Fase 5: opvolging en monitoring

Uniform maken van indicatoren en het vergemakkelijken van monitoring.

Fase 6: Opvolging van de aanbevelingen van de vorig jaar

Opdracht 7: Tewerkstelling van werkzoekenden via gesubsidieerde arbeidsplaatsen

Nummer en titel van de basisallocaties: BA (overeenkomstig de initiële begroting 2022):

Programma 001 – GECO's lokale overheden (KB 474)

- 07.001.27.01.43.22 Werkingstoelagen aan gemeenten: 7.152.000,00
- 07.001.27.02.43.52 Werkingstoelagen aan OCMW's: 232.000,00

Programma 002 – Geco – Programmawet 1989 – basispremie

- 07.002.34.01.33.00 Werkingstoelagen aan privéverenigingen: 535.000,00
- 07.002.42.02.45.24 Inkomenoverdrachten aan de Franse Gemeenschap: 413.000,00
- 07.002.42.03.45.25 Inkomenoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap: 174.000,00

Programma 003 – Geco – Programmawet 1989 – verhoogde premie

- 07.003.27.01.43.40 Werkingstoelagen aan vzw's van de plaatselijke besturen: 5.712.000,00
- 07.003.34.01.33.00 Werkingstoelagen aan privéverenigingen: 154.800.000,00
- 07.003.42.02.45.24 Inkomenoverdrachten aan de Franse Gemeenschap: 16.877.000,00
- 07.003.42.03.45.25 Inkomenoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap: 5.495.000,00

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstellingsprogramma's

Verantwoordelijken:

- DEMOL Christophe, Manager, Begrotingsbeheer, cdemol@Actiris.be

Opvolging:

Wat de nodige gegevensstromen betreft, werken we in het kader van ons nieuwe beheerscontract aan een betere kwaliteit van onze gegevens. Een van onze engagementen is "de kwaliteit van de gegevens verbeteren en een doeltreffend en efficiënt beheer verzekeren om de gebruikers en medewerkers beter te leren kennen en de instanties in staat te stellen gepaste beslissingen te nemen ..."

Étape 5: Suivi et monitoring

Uniformiser les indicateurs et faciliter le monitoring.

Étape 6: Suivi des recommandations des exercices de l'année précédente

Mission 7: Mise à l'emploi des demandeurs d'emploi via des postes de travail subventionnés

Allocation budgétaire n° et intitulé: AB (en lien avec le budget initial 2022):

Programme 001 – ACS pouvoir locaux (AR 474)

- 07.001.27.01.43.22 Subventions de fonctionnement aux communes: 7.152.000,00
- 07.001.27.02.43.52 Subventions de fonctionnement aux CPAS: 232.000,00

Programme 002 – ACS – loi-programme 1989 – prime de base

- 07.002.34.01.33.00 Subventions de fonctionnement aux associations privées: 535.000,00
- 07.002.42.02.45.24 Transferts de revenus à la Communauté française: 413.000,00
- 07.002.42.03.45.25 Transferts de revenus à la Communauté flamande: 174.000,00

Programme 003 – ACS – loi-programme 1989 – prime majorée

- 07.003.27.01.43.40 Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs: 5.712.000,00
- 07.003.34.01.33.00 Subventions de fonctionnement aux associations privées: 154.800.000,00
- 07.003.42.02.45.24 Transferts de revenus à la Communauté française: 16.877.000,00
- 07.003.42.03.45.25 Transferts de revenus à la Communauté flamande: 5.495.000,00

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes Emploi

Personnes responsables:

- DEMOL Christophe, Manager, Gestion Budgétaire, cdemol@Actiris.be

Suivi:

Concernant les flux des données nécessaires, nous travaillons dans le cadre de notre nouveau Contrat de gestion à améliorer la qualité de nos données. Un des engagements vise à «améliorer la qualité des données et assurer une gestion efficace et efficiente afin de mieux connaître les usagers et collaborateurs et afin de permettre aux instances de prendre les décisions adéquates...»

Dit is een geleidelijk werk op lange termijn, dat ons ook in staat moet stellen om een intersectioneel overzicht te krijgen, en dus om verschillende kenmerken van de werkzoekenden te kruisen (bijvoorbeeld: origine, opleidingsniveau, leeftijd, gezinssituatie), zodat we de impact van een maatregel op de verschillende doelgroepen beter kunnen begrijpen.

De zichtbaarheid van vrouwen in de verschillende sectoren komt al aan bod in onze verschillende communicatiecampagnes, onder meer over de “beroepen die rekruteren”. Voorts volgen onze eerstelijnsmedewerkers opleidingen van Actiris Academy die hen bewust moeten maken van de onbewuste vooroordelen en de genderkwesties.

Oprichting 2: cheques aan de werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren

Programma 006 – Hergroepering van de verschillende types cheques

Nummer en titel van de basisallocaties: BA (overeenkomstig de initiële begroting 2022)

- 02.006.27.01.43.22: Werkingstoelagen aan gemeenten en OCMW's: 80.000,00
- 02.006.34.01.33.00 Werkingstoelagen aan privéverenigingen: 3.133.000,00
- 02.006.38.01.31.32 Werkingstoelagen aan privéondernemingen: 2.739.000,00
- 02.006.42.01.45.24 Inkomensoverdrachten aan andere institutionele groepen - Frans: 2.690.000,00

Il s'agit d'un travail progressif et sur le long terme qui nous permettra également d'avoir une vue intersectionnelle, c'est-à-dire de pouvoir croiser différentes caractéristiques des chercheurs d'emploi (par ex: origine, niveau d'études, âge, situation familiale) pour mieux comprendre l'impact d'une mesure sur différents publics cibles.

Concernant la visibilité des femmes dans les différents secteurs, il s'agit d'un travail déjà en cours dans nos différentes campagnes de communication, notamment en ce qui concerne «les métiers qui recrutent». Nos travailleurs de première ligne sont également sensibilisés aux préjugés inconscients et aux questions de genre à travers les formations organisées par Actiris Academy.

Mission 2: chèques pour les demandeurs d'emploi afin d'améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi

Programme 006 – Regroupement de différents types de cheques

Allocation budgétaire n° et intitulés: AB (en lien avec le budget initial 2022)

- 02.006.27.01.43.22 Subventions de fonctionnements aux communes et CPAS: 80.000,00
- 02.006.34.01.33.00 Subventions de fonctionnements aux associations privées: 3.133.000,00
- 02.006.38.01.31.32 Subventions de fonctionnements aux entreprises privées: 2.739.000,00
- 02.006.42.01.45.24 Transfert de revenus à d'autres groupes institutionnels – Français: 2.690.000,00

Programma 006 – Cheques aan de werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren

Publieke partnerships		Private partnerships	
Taalcheques CVO* / Chèques langue CVO* Taalcheques Volwassenenonderwijs* / Chèques langue Promotion Sociale* Taalcheques Beroepsgerichte opleidingen* / Chèques langue orientés métiers* ICT-cheques Office sociale promotie / Chèques TIC Office Promotion sociale * Gehergroepeerd in de categorie «taalcheques beroepsproject». / *Regroupés sous la catégorie « chèques langues projet professionnel ».	BA 02.006.27.01.43.22: Werkingstoelagen aan gemeenten en OCMW's 80.000,00 / AB 02.006.27.01.43.22 : Subventions de fonctionnements aux communes et CPAS : 80.000,00 BA 02.006.42.01.45.24: Inkomensoverdrachten aan andere institutionele groepen - Frans: 2.690.000,00 / AB 02.006.42.01.45.24 : Transfert de revenus à d'autres groupes institutionnels – Français: 2.690.000,00	Taalcheques Doorstroming naar Werk / Chèques langue transition vers l'emploi Taalcheques Matching / Chèques langue matching ICT-cheques specifiek aanbod / Chèques TIC offre spécifique ICT-cheques Beroepsgerichte opleidingen / Chèques TIC orientés métiers ICT-cheques Office à la carte / Chèques TIC suite Office à la carte	BA 02.006.34.01.33.00: Werkingstoelagen aan privéverenigingen: 3.133.000,00€ / AB 02.006.34.01.33.00 : Subventions de fonctionnement aux associations privées : 3.133.000,00 € BA 02.006.38.01.31.32: Werkingstoelagen aan privéondernemingen: 2.739.000,00 / AB 02.006.38.01.31.32 : Subventions de fonctionnement aux entreprises privées : 2.739.000,00
Totaal	2.770.000,00 €	Totaal	5.872.000,00 €
Totaal Programma 006:			8.642.000 €

Betrokken directie: directie Partnership en Tewerkstelingsprogramma's

Verantwoordelijken:

Direction concernée: Direction Partenariats et Programmes Emploi

Personnes responsables:

- Jean-François MOTTINT, Gestionnaire de projets de partenariats, Service projets de partenariats, jfmottint@Actiris.be

Opvolging:

Wat de nodige gegevensstromen betreft, werken we in het kader van ons nieuwe beheerscontract aan een betere kwaliteit van onze gegevens. Een van onze engagementen is “de kwaliteit van de gegevens verbeteren en een doeltreffend en efficiënt beheer verzekeren om de gebruikers en medewerkers beter te leren kennen en de instanties in staat te stellen gepaste beslissingen te nemen ...”

Dit is een geleidelijk werk op lange termijn, dat ons ook in staat moet stellen om een intersectioneel overzicht te krijgen, en dus om verschillende kenmerken van de werkzoekenden te kruisen (bijvoorbeeld: origine, opleidingsniveau, leeftijd, gezinssituatie), zodat we de impact van een maatregel op de verschillende doelgroepen beter kunnen begrijpen.

De zichtbaarheid van vrouwen in de verschillende sectoren komt al aan bod in onze verschillende communicatiecampagnes, onder meer over de “beroepen die rekruteren”. Voorts volgen onze eerstelijnsmedewerkers opleidingen van Actiris Academy die hen bewust moeten maken van de onbewuste vooroordelen en de genderkwesties.

III. 24. VISIT.brussels

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: AB.01.001.01.02.4610

Benaming: Werkingssubsidie voor visit.brussels (ondersteuning economisch beleid)

Betrokken directie: Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek

Gendertoelichting

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stappen in de procedure

De basisallocatie dient om de vzw visit.brussels te subsidiëren met het oog op de realisatie van haar verschillende opdrachten: Het totale BJ 01.001.01.02.4610 stemt overeen met een bedrag van 1.360.000,00 euro. Dat bedrag werd als volgt verdeeld: In de eerste plaats R-a (1.280.000,00 euro) als werkingssubsidie. R-p stemt overeen met een subsidie van de GOB met betrekking tot specifieke acties die de wijken feestelijk verlichten.

- Jean-François MOTTINT, Gestionnaire de projets de partenariats, Service projets de partenariats, jfmottint@Actiris.be

Suivi:

Concernant les flux des données nécessaires, nous travaillons dans le cadre de notre nouveau Contrat de gestion à améliorer la qualité de nos données. Un des engagements vise à «améliorer la qualité des données et assurer une gestion efficace et efficiente afin de mieux connaître les usagers et collaborateurs et afin de permettre aux instances de prendre les décisions adéquates...»

Il s’agit d’un travail progressif et sur le long terme qui nous permettra également d’avoir une vue intersectionnelle, c’est-à-dire de pouvoir croiser différentes caractéristiques des chercheurs d’emploi (par ex: origine, niveau d’études, âge, situation familiale) pour mieux comprendre l’impact d’une mesure sur différents publics cibles.

Concernant la visibilité des femmes dans les différents secteurs, il s’agit d’un travail déjà en cours dans nos différentes campagnes de communication, notamment en ce qui concerne «les métiers qui recrutent». Nos travailleurs de première ligne sont également sensibilisés aux préjugés inconscients et aux questions de genre à travers les formations organisées par Actiris Academy.

III. 24. VISIT.brussels

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB.01.001.01.02.4610

Intitulé: Subvention de fonctionnement à visit.brussels (soutien de la politique économique)

Direction concernée: Transition économique et recherche scientifique

Commentaire de genre

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: Le total de l’AB 01.001.01.02.4610 correspond à la somme de 1.360.000,00 euros. Cette somme est répartie de la manière suivante: Tout d’abord, R-a (1.280.000,00 euros) correspond à une dotation de fonctionnement. R-p correspond à une subvention du SPRB liée aux actions spécifiques de mise en lumière des quartiers.

Het bedrag van 1.280.000,00 euro (gelinkt aan code R-a) is bedoeld om in zijn geheel een deel van de werkingskosten van de vzw *visit.brussels* te dekken, met name: de betaling van de lonen van verschillende medewerkers van het bedrijf. Het bedrag van 80.000,00 euro (gelinkt aan code R-p) heeft betrekking op specifieke acties van *visit.brussels* om de wijken feestelijk te verlichten. In dat specifieke kader gaat het om een eindejaarsactie van *visit.brussels* om bij te dragen aan de verfraaiing van de stad en Brusselaars te stimuleren om verschillende wijken rond de binnenring vanuit een nieuw perspectief te herontdekken.

Stap 2: analyse

R-a: De loonkwestie kan bij uitstek een voedingsbodem zijn voor het in stand houden van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zijn vaak het slachtoffer van discriminerende praktijken, waarbij ze in vergelijking met mannen minder betaald krijgen voor gelijk werk.

De vzw *visit.brussels* speelt een sleutelrol in het verspreiden van de waarden “inclusie” en “non-discriminatie”. Die waarden maken inderdaad deel uit van het DNA van de vzw *visit.brussels* en komen zowel in de jaarlijkse oriëntatiebrieven als in het beheerscontract aan bod. Daarin worden de opdrachten van *visit.brussels* gedefinieerd (het nieuwe beheerscontract wijst erop dat het belangrijk is dat de vereniging toeziet op de naleving van die waarden, zowel intern als bij de uitwerking van acties in de loop van het hele jaar, art. 9).

In die optiek zorgt de personeelsafdeling er specifiek voor dat de waarde “gelijkheid” wordt nageleefd in de verloning van de verschillende medewerkers, ongeacht hun hiërarchisch niveau (bovendien voorziet het arbeidsreglement van *visit.brussels* expliciet in een gelijke verloning voor gelijk werk door mannen en vrouwen, om te voldoen aan CAO 25 van 15/10/1975).

R-p: Op het einde van het jaar wordt de Brusselse bovenstad feestelijk verlicht tijdens de eindejaarsfeesten. De bovenstad zal schitteren: De Gulden-Vlieslaan, de Waterloolaan, het begin van de Louizalaan en de Louiza Flessenhals, het begin van de Charleroisesteenweg, de Jourdanstraat, de Jean Stasstraat, de Dejonckerstraat en de Grotehertstraat worden versierd om bezoekers in een magische sfeer te kunnen verwelkomen. Voorbijgangers (te voet, op de fiets, op het openbaar vervoer of in de auto) kunnen genieten van de verlichting tijdens hun verplaatsingen of terwijl ze winkelen.

Het vrouwelijke publiek heeft tijdens de eindejaarsperiode misschien minder kansen en minder tijd om de verlichting te bewonderen. Huishoudelijke taken worden

La somme de 1.280.000,00 euros liée au code R-a est destinée à couvrir, pour sa totalité, une partie des frais de fonctionnement de l'ASBL *visit.brussels*, c'est-à-dire, le paiement des salaires de différents collaborateurs de l'entreprise. Le montant de 80.000,00 euros lié au code R-p est, quant à lui, lié aux actions spécifiques de mise en lumière des quartiers réalisées par *visit.brussels*. Il s'agit, dans ce cadre bien précis, d'une activité réalisée en fin d'année par *visit.brussels* et dont l'objet est de contribuer à l'embellissement de la ville ainsi que d'inciter les Bruxellois à la redécouverte des différents quartiers autour de la petite ceinture, sous une nouvelle perspective.

Étape 2: analyse

R-a: La thématique des salaires peut constituer, par excellence, un terreau favorable au maintien des inégalités entre hommes et femmes. Ces dernières sont, en effet, souvent victimes de pratiques discriminatoires consistant en une rétribution salariale moindre, à travail égal, par rapport aux hommes.

L'ASBL *visit.brussels* occupe une place prépondérante dans la diffusion des valeurs d'inclusion et de non-discrimination. Ces valeurs constituent, en effet, l'ADN de l'ASBL *visit.brussels*, et sont mises en avant tant au niveau des lettres d'orientation publiées annuellement, qu'au niveau du contrat de gestion définissant les missions réalisées par *visit.brussels* (le nouveau contrat de gestion établit l'importance pour l'Association de veiller tout spécifiquement au respect de ces valeurs, tant au niveau interne qu'au niveau de la mise en œuvre de ses actions tout au long de l'année, art.9).

De la sorte, le service des ressources humaines veille spécifiquement au respect de la valeur d'égalité dans la rétribution de ses différents collaborateurs, quel que soit leur niveau au sein de la hiérarchie (en outre, le règlement de travail de *visit.brussels* prévoit explicitement une égalité de traitement en termes de salaire, à travail égal, entre hommes et femmes afin de s'inscrire en conformité par rapport à la CCT 25 du 15/10/1975).

R-p: En fin d'année, le quartier du haut de la ville est illuminé à l'occasion des fêtes de fin d'année. Le quartier du haut de la ville brille alors de mille feux: l'avenue de la Toison d'Or, le boulevard de Waterloo, le début de l'avenue et le goulet Louise, le début de la chaussée de Charleroi, la rue Jourdan, la rue Jean Stas, la rue Dejoncker et la rue du Grand Cerf sont décorées afin d'accueillir les visiteurs dans une ambiance magique. Les passants, qu'ils soient à pied, en vélo, en transports publics ou en voiture, peuvent profiter de l'éclairage pendant leurs déplacements ou leur shopping.

Le public féminin peut avoir, à l'occasion de ces illuminations, moins de disponibilités et moins de temps à consacrer à la contemplation des dites illuminations. Il

immers niet altijd gelijk verdeeld. Te veel huishoudelijke taken kunnen er o.a. voor zorgen dat vrouwen niet de nodige vrije tijd hebben. Bovendien kunnen mobiliteit en de toegankelijkheid van de verlichte locaties de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen nog scherper stellen. Vrouwen hebben over het algemeen minder toegang tot private vervoermiddelen en maken vaker gebruik van het openbaar vervoer. Tot slot kunnen ook de promotionele dragers te weinig op inclusiviteit aansturen.

Om dergelijke ongelijkheden te voorkomen, wil *visit.brussels* ervoor zorgen dat de verlichting in de loop van de avond zo lang mogelijk zichtbaar is tijdens de beoogde periode. Zo krijgt iedereen de kans om te genieten van de gezellige sfeer en kan ook het vrouwelijke publiek (ondanks de zorg voor het huishouden) tijd vrij maken om de verlichting te bewonderen. Bovendien wordt de verlichting opgehangen op plaatsen bediend door het openbaarvervoernetwerk van de MIVB. Zo kan iedereen tegen een lage kostprijs een wandeling door de stad maken en zich door de verlichting laten betoveren. *visit.brussels* zorgt trouwens voor uiterst neutrale promotionele dragers rond de feestelijke verlichting van de wijken, zodat er rond dat evenement een genderneutrale communicatie wordt gevoerd.

Stap 3: aanbevelingen (gelinkt aan de analyse)

R-a: Toezien op de handhaving van best practices met absoluut respect voor de loongelijkheid bij *visit.brussels*. Deelname aan opleidingen (human resources) die voor alle medewerkers openstaan. Bij *visit.brussels* krijgt iedereen opleidingsmogelijkheden, ongeacht de oorsprong, de sekse en de functie van de medewerk(st)er.

R-p: Ervoor zorgen dat de uren waarbinnen de feestelijke verlichting zichtbaar is ook het vrouwelijke publiek toelaten om (desgevallend na het afwerken van taken) te genieten van de verlichting. Toezien op de neutraliteit van de promotionele dragers met betrekking tot die feestelijke verlichting.

Stap 4: actieplan

R-a: Best practices handhaven met absoluut respect voor de loongelijkheid bij *visit.brussels*.

In 2022 startte *visit.brussels* trouwens met een groot-schalig project rond de classificatie van functies. Het was de bedoeling om voor de medewerkers te komen tot perfecte transparantie en kennis omtrent de functies die binnen *visit.brussels* bestaan.

existe en effet, des inégalités dans la répartition des tâches ménagères: 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 organisées lesdites illuminations peuvent également accentuer l'inégalité existant entre hommes et femmes. Ces dernières disposent, globalement, d'un accès moindre aux moyens de locomotion privés et sont souvent tributaires des transports en commun. Enfin, les supports promotionnels peuvent également présenter des carences en termes d'inclusivité.

Afin d'éviter de telles situations inégalitaires, *visit.brussels* veille à ce que les illuminations soient visibles le plus longtemps possible en cours de soirée durant la période visée, afin que chacun ait la possibilité de profiter de l'atmosphère chaleureuse créée à cette occasion et que le public féminin puisse, en dépit du poids des tâches domestiques, accorder du temps à la contemplation desdites illuminations. De surcroît, les illuminations sont tenues dans des endroits desservis par le réseau de transports en commun STIB, laissant à chacune et à chacun le loisir d'effectuer, à moindre coût, une promenade en ville et d'assister au spectacle des illuminations. *Visit.brussels* veille, enfin, à assurer la plus grande neutralité aux supports promotionnels ayant pour objet de promouvoir la mise en lumière des quartiers, assurant, de la sorte, une non-gentrification de sa communication événementielle.

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

R-a: Veiller au maintien des bonnes pratiques assurant un respect strict de l'égalité en matière salariale chez *visit.brussels*: participer à des formations (ressources humaines), ces dernières étant ouvertes à l'ensemble du personnel. Chez *visit.brussels*, chaque collaborateur a accès aux formations, quelle que soit son origine, son genre et sa fonction.

R-p: Veiller à ce que les tranches horaires durant lesquelles les illuminations sont visibles continuent à permettre au public féminin d'assister, le cas échéant après les heures affectées au travail, au spectacle des illuminations, veiller au maintien de la neutralité des supports promotionnels relatifs à la promotion desdites illuminations.

Étape 4: plan d'action

R-a: Poursuivre les bonnes pratiques assurant un respect strict de l'égalité en matière salariale chez *visit.brussels*.

Visit.brussels a par ailleurs, entamé, en 2022 un vaste projet de «classification de fonctions» dont l'objectif était d'assurer une parfaite transparence et connaissance des fonctions existant au sein de *visit.brussels* par ses collaborateurs.

Om haar best practices op dat vlak te perfectioneren, zal visit.brussels haar diversiteits- en gelijkheidsbeleid trouwens verder versterken.

R-p: De al bestaande uurregeling voor de feestelijke verlichting aanhouden, zodat het vrouwelijke publiek er mee van kan genieten.

Stap 5: opvolging en monitoring

In naleving van de bestaande reglementering beschikt visit.brussels over een IDPBW en een EDPBW:

- De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen bij visit.brussels maken deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW).
- De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW)

Beide diensten zien erop toe dat er binnen de vzw gezinszins sprake is van discriminerende praktijken.

De interne overlegorganen (OR, CPBW ...) zien eveneens toe op de naleving van de regels omtrent non-discriminatie.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.:02.001.03.03.4610

Benaming: WERKINGSSUBSIDIE VAN DE GOB VOOR HET “I Love Science Festival”

Betrokken bestuur: Innoviris

Betrokken directie: Economische Transitie en Wetenschappelijk Onderzoek

Gendertoelichting

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stappen in de procedure

De basisallocatie dient om de vzw visit.brussels te subsidiëren in het kader van haar opdracht rond de organisatie van het “I Love Science Festival”. Het totale BJ 02.001.03.03.4610 stemt overeen met een bedrag van 300.000,00 euro.

Dat bedrag is bedoeld om de werkings- en actiekosten van het “I Love Science Festival” te dekken.

De opdracht van het “I Love Science Festival” is gelinkt aan IO 200672.

Par ailleurs, afin de parfaire ses bonnes pratiques en la matière, visit.brussels va renforcer sa politique de diversité et d'égalité des chances.

R-p: Maintenir les tranches horaires préexistantes afin que le spectacle des illuminations soit accessible au public féminin.

Étape 5: suivi et monitoring

Afin d'assurer le respect de la réglementation existante, visit.brussels est dotée d'un SIPPT et d'un SEPPT:

- Le Conseiller en Prévention et les personnes de confiance au sein de visit.brussels font partie du service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT).
- Service externe de Prévention et de Protection au travail (SEPPT).

Ces deux organes veillent à l'absence de pratiques discriminatoires au sein de l'ASBL.

Les organes internes de concertation (CE CPPT...) veillent également au respect de ces règles visant à l'absence de discriminations.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 02.001.03.03.4610

Intitulé: SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT EN PROVENANCE DU SPRB POUR LE FESTIVAL I Love Science

Administration concernée: Innoviris

Direction concernée: Transition économique et recherche scientifique

Commentaire de genre

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 la mission liée à la tenue de l'évènement «I Love Science Festival». Le total de l'AB 02.001.03.03.4610 correspond à la somme de 300.000,00 euros.

Ce montant est destiné à couvrir les frais de fonctionnement et d'action liés à la réalisation de l'évènement «I Love Science Festival».

La mission «I Love Science Festival» est liée à l'OI 200672.

Sinds 2018 stelde het Gewest - in het kader van zijn bevoegdheid inzake wetenschappelijk onderzoek - visit. brussels en Innoviris aan om een overkoepelend evenement ter promotie van wetenschap uit te werken en te organiseren.

Het “I Love Science Festival” brengt een groot aantal sensibiliserende actoren rond wetenschap samen en pakt uit met: animatie, voorstellingen, tentoonstellingen, workshops, open laboratoria, ... Het festival ontvangt ook nationale “science trucks” die wetenschappelijke experimenten opzetten. Er zijn verschillende doelstellingen. Enerzijds willen we de beroepskansen in wetenschap in de kijker zetten om die studierichtingen bij jongeren, studenten, gezinnen, e.a. te promoten. Anderzijds willen we de b2b-relaties tussen verschillende sprekers, exposanten, bedrijven ... benadrukken. Tot slot moet het “I Love Science Festival” uitgroeien tot een niet te missen evenement voor al wie in België en in de buurlanden wetenschappelijke interesses koestert. In 2022 trok het evenement 13.131 bezoekers. Zij konden o.a. langsgaan bij de 50 exposanten op het evenement, vijf verschillende voorstellingen bijwonen en 60 stands in acht themadorpen bezoeken. Het evenement vond bovendien heel wat weerklank in de media en op de sociale netwerken.

Stap 2: analyse

Het zou interessant zijn om na te gaan of vrouwen en mannen gelijkwaardig vertegenwoordigd zijn onder deelnemers, sprekers en exposanten. Het evenement zou de participatie van vrouwen moeten stimuleren in wetenschappelijke domeinen waar ze vaak ondervertegenwoordigd zijn. Anderzijds zou het interessant zijn om een van de doelstellingen van het evenement te analyseren: meer interesse voor wetenschappelijke beroepen opwekken. In die optiek zou het thema “genderongelijkheid” in wetenschappelijke en technologische domeinen aan bod moeten komen. Zo zou het een goed idee zijn om wetenschappelijke initiatieven te nemen die interesse voor wetenschap en technologie bij meisjes opwekken. Daarnaast zou het interessant zijn om te bepalen of de promotiecampagnes een gelijkwaardig verdeeld publiek bereikten, met inbegrip van een vrouwelijk publiek. De duurzame strategie die tijdens het evenement wordt bepleit, zou bovendien gendergevoelig moeten zijn (gebruik van signalisatie en duurzame materialen die gendergelijkheid bevorderen en rekening houden met de behoeften van iedereen). Bovendien zou het interessant zijn om te analyseren of de programmatie en de aangeboden content voor alle seksen evenwichtig en inclusief zijn (workshops, lezingen en tentoonstellingen die dieper ingingen op voor vrouwen en mannen relevante thema's). Tot slot zou het interessant zijn om te onderzoeken of vrouwen en mannen gelijkwaardige toegang tot het evenement kregen.

Depuis 2018, dans le cadre de sa compétence en matière de recherche scientifique, la Région a confié à visit. brussels et à Innoviris la conception et l'organisation d'un évènement fédérateur pour la promotion des sciences

I Love Science Festival rassemble un grand nombre d'acteurs de la sensibilisation aux sciences et propose au public des animations, spectacles, expositions, ateliers, laboratoires ouverts, etc. Le festival a également accueilli un festival des «science trucks» nationaux et proposant en leur sein des expériences scientifiques. Les objectifs poursuivis sont de plusieurs ordres: d'une part, offrir une vitrine des possibilités professionnelles dans le domaine scientifique afin de promouvoir ces filières auprès des jeunes, des étudiants, des familles etc; d'autre part, favoriser et accentuer les relations B2B entre les différents intervenants, exposants, entreprises etc; enfin, faire du I Love Science Festival un évènement incontournable pour tous les belges intéressés par les sciences ainsi que pour les visiteurs des pays limitrophes. En 2022, l'évènement a rassemblé 13.131 visiteurs qui ont pu, entre autres, parcourir les 50 exposants présents lors de l'évènement, assister à 5 spectacles différents ou encore parcourir les 60 stands répartis en 8 villages thématiques. L'évènement a, en outre, bénéficié d'une excellente couverture dans les médias ainsi que dans les réseaux sociaux.

Étape 2: analyse

Il serait intéressant de déterminer si les femmes et les hommes sont également représentés en tant que participants, intervenants et exposants: l'évènement devrait favoriser la participation des femmes dans des domaines scientifiques qui sont souvent sous-représentées. D'autre part, il serait intéressant d'examiner l'un des objectifs de l'évènement consistant en le fait de susciter des vocations scientifiques: cette perspective mériterait également que soit abordée la thématique de l'inégalité des genres dans les domaines scientifiques et technologiques. Par exemple, il serait bénéfique que des initiatives spécifiques soient mises en place afin d'encourager les jeunes filles à s'intéresser à la science et à la technologie. De surcroît, il serait intéressant de déterminer, en termes de communication et d'atteinte des publics cibles, si les campagnes de promotion ont atteint un public réparti équitablement et ont également atteint un public féminin. De plus, l'approche durable promue durant l'évènement devrait inclure des considérations de genre (utilisation de signalétiques et de matériaux durables favorisant l'égalité entre les genres et prenant en compte les besoins de tous). En outre, il serait intéressant d'analyser si la programmation et les contenus offerts sont équilibrés et inclusifs en termes de genre (ateliers, conférences et expositions abordant des sujets pertinents pour les femmes et les hommes). Enfin, il serait intéressant d'examiner, en termes d'accessibilité, l'égalité d'accès à l'évènement tant pour les femmes que pour les hommes.

Stap 3: aanbevelingen (gelinkt aan de analyse)

- Diversiteit in het programma. Er in de mate van het mogelijke op toezien dat het programma van het festival uiteenlopende wetenschappelijke thema's aan bod laat komen die zowel vrouwen als mannen interesseren en aanbelangen.
- Evenwaardige representatie. Er in de mate van het mogelijke op toezien dat het sprekerspanel genderevenwichtig werd samengesteld (de actieve participatie van vrouwelijke wetenschappers stimuleren om meisjes te inspireren).
- In de mate van het mogelijke workshops en activiteiten organiseren die aansturen op samenwerking tussen verschillende seksen (geen activiteiten aanbieden die genderstereotypen in stand zouden kunnen houden).
- Bijsturing van promotiestrategieën: inclusieve beelden en boodschappen gebruiken die de diversiteit onder de deelnemers weerspiegelen.
- Installaties en activiteiten die voor alle seksen toegankelijk zijn.

Stap 4: actieplan

- In de mate van het mogelijke thema's en onderwerpen selecteren die zowel voor vrouwen als mannen interessant zijn en zo genderstereotypen vermijden.
- Erop toezien dat er onder alle betrokkenen sprake is van genderdiversiteit (wetenschappelijke en technologische domeinen worden vaak door mannen gedomineerd).
- Communicatiecampagnes opzetten die gebruik maken van inclusieve beelden om zo de diversiteit onder de deelnemers te weerspiegelen.
- In de mate van het mogelijke samenwerken met inspirerende mannelijke en vrouwelijke influencers binnen de wetenschappelijke sector om het evenement te promoten.

Stap 5: opvolging en monitoring

- Bij de inschrijving voor het evenement gendergegevens verzamelen om de participatie en de betrokkenheid van de verschillende seksen te kunnen opvolgen.
- Specifieke tevredenheidsenquêtes rond gender uitvoeren om feedback rond de ervaringen van deelnemers te ontvangen.
- De verzamelde gegevens analyseren om de vooruitgang op het vlak van genderinclusie te meten.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BJ 02.001.03.04.4610

Benaming: SUBSIDIE VAN DE GOB IN HET KADER VAN DE PROMOTIE VAN HET IMAGO VAN HET Brussels Hoofdstedelijk Gewest OP WERVEN,

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

- Diversité dans la programmation: veiller, dans la mesure du possible, à ce que la programmation du festival couvre une variété de sujets scientifiques qui intéressent et concernent les femmes autant que les hommes
- Représentativité équilibrée: veiller, dans la mesure du possible, à ce que le panel d'intervenants soit équilibré en termes de genre (encourager la participation active des femmes scientifiques afin d'inspirer les jeunes filles)
- Concevoir, dans la mesure du possible, des ateliers et activités encourageant la collaboration entre les genres (éviter de proposer des activités qui pourraient perpétuer des stéréotypes de genre)
- Adaptation des stratégies de promotion: utiliser des images et messages inclusifs reflétant la diversité des participants
- Accessibilité des installations et des activités à tous les genres

Étape 4: plan d'action

- Dans la mesure du possible, sélectionner des thèmes et des sujets intéressants tant les femmes que les hommes en évitant les stéréotypes de genre
- Veiller à ce que la diversité des genres soit représentée parmi les intervenants (les domaines scientifiques et technologiques sont souvent dominés par les hommes)
- Création de campagnes de communication utilisant des images inclusives afin de refléter la diversité des participants
- Dans la mesure du possible, collaboration avec des influenceurs et influenceuses inspirants dans les domaines scientifiques afin de promouvoir l'évènement

Étape 5: suivi et monitoring

- Collecter des données de genre lors de l'inscription et de l'évènement pour suivre la participation et l'engagement des différents genres
- Réaliser des Enquêtes de satisfaction spécifiques au genre pour obtenir des retours sur l'expérience des participants
- Analyser les données recueillies pour mesurer les progrès réalisés en termes d'inclusion de genre

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 02.001.03.04.4610

Intitulé: SUBVENTION EN PROVENANCE DU SPRB DANS LE CADRE DE LA PROMOTION DE L'IMAGE DE LA REGION DE Bruxelles-Capitale

WERFKETEN, PLEINEN EN WEGENWERKEN

Betrokken bestuur: GOB MOBILITEIT, OPENBARE WERKEN, VERKEERSVEILIGHEID

Gendertoelichting

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stappen in de procedure

De basisallocatie dient om de vzw visit.brussels te subsidiëren met het oog op de realisatie van haar verschillende opdrachten: Het totale BJ 02.001.03.04.4610 stemt overeen met een bedrag van 1.230.000,00 euro.

Dat bedrag van 1.230.000,00 euro is gelinkt aan 3 begrotingscodes: R-1s en R-s (werkingssubsidie van de GOB voor visit.brussels met het oog op de organisatie van het Bright Brussels Festival of Lights: 1.000.000,00 euro) en R-4w (uitbouw fietstoerisme: 230.000,00 euro).

De eerder vermelde begrotingscodes hebben betrekking op verschillende IO, en zijn als volgt gespreid:

200321 Bright Brussels festival of li	R-s
200830 Mobiliteit/tourisme à vélo	R-4w

1. Bright Brussels Festival of Lights

Het in 2017 opgestarte Bright Festival is het lichtfestival van het Brussels Gewest.

Het festival streeft verschillende doelstellingen na: Brussel op internationaal niveau profileren door het evenement te integreren in een netwerk van lichtfestivals en een b2b-component te ontwikkelen; zoveel mogelijk Brusselse sectoren (handel, horeca, cultuur) bij het festival betrekken om hen te laten meegenieten van de enorme bezoekersaantallen op het evenement; de kunstwerken bestendigen en het Brussels Lichtplan promoten. De editie van 2019 trok 200.000 bezoekers. In 2020 legden bijna 400.000 mensen de route af van de voetgangerszone tot de Hallepoort. In 2021 waren meer dan een half miljoen mensen op het Festival aanwezig. visit.brussels wil de (inter)nationale naambekendheid van het Bright Festival verder versterken om in een dalperiode voor het Brussels toerisme meer toeristen aan te trekken.

Tijdens de editie van 2022 kregen bezoekers de keuze tussen drie in het Brussels Gewest uitgestippelde routes: de “Koninklijke route” in het historisch centrum, de “Europese route” tussen het Leopoldpark en het Jubelpark en de gloednieuwe “Elsene-route” langs het veelzijdige erfgoed van de gemeente, tussen het Flageyplein en de Ter Kameren Abdij. Het programma werd grotendeels samengesteld via een internationale

SUR LES CHANTIERS DE VOIRIES, LEURS DEPENDANCES, LES placeS ET LES OUVRAGES DE LA VOIRIE

Administration concernée: SPRB-MOBILITE, TRAVAUX PUBLICS, SECURITE ROUTIERE

Commentaire de genre

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. Le total de l'AB 02.001.03.04.4610 correspond à la somme de 1.230.000,00 euros.

Ce montant de 1.230.000,00 euros est lié à 3 codes budgétaires: R-1s et R-s (dotation de fonctionnement du SPRB à visit.brussels pour l'organisation de l'évènement Bright Brussels Festival of Lights: 1.000.000,00 euros) et R-4w (Développement ducyclotourisme: 230.000,00 euros).

Chacun des codes budgétaires mentionnés ci-avant est relatif à différents OI, selon la répartition suivante:

200321 Bright Brussels festival of li	R-s
200830 Mobiliteit/tourisme à vélo	R-4w

1. Bright Brussels Festival of Lights

Créé en 2017, le Bright Festival est le festival des lumières de la Région bruxelloise

Ce dernier poursuit des objectifs divers: positionner Bruxelles sur le plan international, en intégrant l'évènement dans un réseau de festivals de lumières et en développant un volet B2B; associer un maximum de secteurs (commerces, horeca, culture) bruxellois pour les faire profiter de la fréquentation exponentielle de l'évènement; pérenniser les œuvres et mettre en avant le Plan Lumière de Bruxelles. L'édition 2019 avait attiré 200.000 visiteurs. En 2020, près de 400.000 personnes ont arpenté le parcours reliant le piétonnier à la Porte de Hal. Enfin, en 2021, plus d'un demi-million de personnes avaient répondu présent à l'appel du festival. Visit.brussels entend encore amplifier la notoriété du Bright Festival sur la scène nationale et internationale, afin de doper la fréquentation touristique durant une période creuse pour le tourisme bruxellois.

Pour l'édition 2022, les visiteurs ont pu arpenter les trois parcours proposés en Région bruxelloise: le parcours «Royal» dans le centre historique, le parcours «Européen» qui reliait le parc Léopold au Parc du Cinquantenaire, et le tout nouveau parcours «Ixelles» qui a illuminé le riche patrimoine de la commune, depuis la place Flagey jusqu'à l'Abbaye de la Cambre. La plus grande partie de la programmation a été construite

projectoproep. De projecten werden voorgesteld aan een jury van vakmensen uit de sectoren cultuur, evenementen, design en toerisme. Hun beoordeling hield rekening met 5 criteria: de kwaliteit van het project, de integratie in het stadslandschap, de duurzaamheid, de technische haalbaarheid en het respecteren van het budget. Uiteindelijk werden zowel internationale als Belgische artiesten geselecteerd met participatieve en contemplatieve werken, exclusieve creaties en installaties die ook in andere grote steden te zien waren.

Tegelijk werkte *visit.brussels* met verschillende Brusselse partners samen. Er werden trouwens heel wat partnerships tussen sectoren aangegaan, aangezien meer dan 20 sociale, culturele, academische en economische (media)partners rechtstreeks bij het evenement betrokken waren (actoren voor rondleidingen in Brussel, nocturnes in de Brusselse musea, samenwerkingen rond realisaties in MIVB-stations ...). De editie van 2022 van *Bright Brussels* trok bijna 300.000 bezoekers (onder wie 6% internationale en 23% nationale toeristen). In het kader van het evenement werd een mobiliteitsplan uitgewerkt om de publieksstromen in goede banen te leiden en verkeersproblemen te voorkomen. Daarnaast werd het publiek aangespoord om gebruik te maken van zachte mobiliteit om zich naar de routes te begeven (gratis bewaakte fietsenstallingen, communicatie over de bereikbaarheid met het openbaar vervoer, ontmoeting van het autogebruik ...).

2. Mobiliteit/Fietstoerisme

Na een openbare uitbesteding van *visit.brussels* eind 2021 met het oog op de productie, de levering en de plaatsing van signalisatie en markeringen in het fietsknooppuntennetwerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de gunning van het contract aan een bepaalde firma, werden volgende prestaties in 2022 gerealiseerd: fase 1 (februari tot juni 2022): voorstudie met het oog op de definiëring van het netwerk, vergelijking op het terrein en uitwerking van een signalisatieplan; fase 2 (juni tot oktober 2022): productie van het materiaal en installatie ter plaatse. De Brusselse Regering en Brussel Mobiliteit ondersteunden *visit.brussels* bij de implementering van het project, gerealiseerd in overleg met Leefmilieu Brussel, de 19 gemeenten en *urban.brussels*. De studie op het terrein werd in mei afgerond en lag aan de basis van het eerste signalisatieplan. Dat plan omvatte 23 dossiers: 1 voor Brussel Mobiliteit, 2 voor Leefmilieu Brussel, 1 voor Vlaams-Brabant en 19 voor de gemeenten. *visit.brussels* coördineerde de herzieningen met de firma die instond voor de signalisatie en met de verschillende mobiliteitsadviseurs. De bewegwijzering op het fietsknooppuntennetwerk werd eind oktober 2022 afgerond, zoals oorspronkelijk gepland. Om de bewegwijzering uit te testen, deed *visit.brussels* een beroep op vrijwilligers, met name die van *Bikenode*. In november werd een slotevenement georganiseerd voor iedereen die bij dit project betrokken was. In 2022 lanceerde *visit.brussels* een tweede openbare aanbesteding met het oog op het onderhoud van het netwerk

via un appel à projets international. Les projets ont été présentés à un jury composé de professionnels du secteur culturel, événementiel, du design et du tourisme et ont été jugés selon 5 critères: la qualité du projet, l'intégration dans le contexte urbain, la durabilité, la faisabilité technique et le respect du budget. La sélection finale rassemblait donc des artistes internationaux et belges, des œuvres participatives ou contemplatives, et aussi bien des créations exclusives que des œuvres présentées dans d'autres grandes villes.

En parallèle, *visit.brussels* a engagé une série de collaborations avec différents partenaires bruxellois. Ces partenariats avec les secteurs ont par ailleurs été nombreux puisque plus de 20 opérateurs sociaux, culturels, académiques, médiatiques et économiques ont été directement impliqués dans l'évènement (opérateurs de visites guidées à Bruxelles, nocturnes dans les musées bruxellois, collaboration autour d'œuvres dans les stations STIB etc.). Pour son édition 2022, *Bright Brussels* a attiré près de 300.000 visiteurs (dont 6 % de touristes internationaux et 23 % de touristes nationaux). Dans le cadre de l'évènement, un plan de mobilité a été mis sur pied pour gérer les flux du public, prévenir les embarras de circulation, mais également pour inciter le public à emprunter les solutions de mobilité douce pour se rendre sur les parcours (mise en place d'un parking vélo surveillé et gratuit, communication sur les accès en transports, dissuasion de l'utilisation automobile...).

2. Mobilité/Tourisme à vélo

Suite au marché public lancé par *visit.brussels* en fin d'année 2021 relatif à la production, la fourniture, la pose du balisage et le marquage du réseau points-nœuds cyclables en Région de Bruxelles-Capitale et à l'attribution du marché à une société déterminée, les prestations suivantes ont été réalisées en 2022: phase 1 (février à juin 2022): étude préliminaire en vue de la définition du réseau, comparaison sur le terrain et création du plan de signalisation; phase 2 (juin à octobre 2022): production du matériel et installation sur site. Le gouvernement bruxellois et Bruxelles Mobilité ont soutenu *visit.brussels* dans la mise en œuvre du projet, réalisé en concertation avec Bruxelles Environnement, les 19 communes, *urban.brussels*... L'étude de terrain s'est terminée en mai et a permis de constituer un plan de signalisation. Ce plan était divisé en 23 dossiers: 1 pour Bruxelles Mobilité, 2 pour Bruxelles Environnement, 1 pour le Brabant-Flamand, et 19 pour les communes. *Visit.brussels* a coordonné les révisions avec une société en charge du balisage et les différents conseillers en mobilité. Le balisage du réseau points-nœuds s'est clôturé fin octobre 2022 comme initialement prévu. Afin de vérifier le balisage, *visit.brussels* a fait appel à des bénévoles, dont notamment ceux de *Bikenode*. Un évènement de clôture a ensuite été organisé en novembre avec toutes les personnes impliquées dans ce projet. En 2022, *visit.brussels* a lancé un second marché public relatif à l'entretien du réseau pour une durée de deux ans. Ce marché a également été attribué

voor een periode van twee jaar. Ook dat contract werd aan een bepaalde firma gegund. Op ieder bord op het knooppuntennetwerk staat een QR-code die verwijst naar een artikel op de website van visit.brussels aangaande de knooppunten. Het eerste contract rond de productie, de levering en de plaatsing van signalisatie en markeringen op het fietsknooppuntennetwerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd in oktober 2022 afgesloten met het oog op de bewegwijzering van het hele Brusselse netwerk. Het netwerk strekt zich over het hele Gewest uit. Fietsers worden aangemoedigd om interessante toeristische sites in alle Brusselse gemeenten te ontdekken. Dankzij het knooppuntennetwerk, gaat er extra aandacht naar heel wat groene plekjes in het Gewest. Het is de bedoeling fietsers, bijvoorbeeld, te laten kennismaken met de Groene Wandeling en het Zoniënwoud. Dat past in de strategie van visit.brussels om actieve mobiliteit en slow tourism in Brussel te promoten. Op die manier zouden toeristen de kans moeten krijgen om niet alleen de populaire trekpleisters in het stadscentrum te bezoeken, maar ook de wijken aan de rand van het Gewest.

Stap 2: analyse

1. Bright Brussels Festival of Lights

Het zou interessant zijn om in het kader van die IO te analyseren of vrouwen en mannen evenwichtig vertegenwoordigd zijn als bezoekers, deelnemende kunstenaars, partners en stakeholders in de verschillende betrokken sectoren.

In dat verband zou het interessant zijn om na te gaan in welke mate vrouwen werden betrokken bij de planning, de uitwerking en het beheer van het Bright Festival. Dat impliceert: de participatie van vrouwen in selectiecomités voor projecten, in de besluitvorming over de programmatie, in de opgezette partnerships en in de uitwerking van duurzame ecologische maatregelen.

Het zou tegelijk interessant zijn om te analyseren in welke mate het festival desgevallend heeft bijgedragen tot de ontvoogding van vrouwen in de betrokken economische sectoren (horeca, cultuur ...).

2. Mobiliteit/Fietstoerisme

Het zou interessant zijn om na te gaan of vrouwen en mannen gelijkwaardig bij alle projectfasen werden betrokken, van planning tot implementering. Zo zouden we kunnen bepalen of er sprake is van een gelijkwaardige participatie in verschillende functies: o.a. coördinatie, beheer, deelname van vrijwilligers ... Het is tevens interessant om te analyseren hoe er met de specifieke behoeften en perspectieven van elke sekse rekening werd gehouden in de planning en de uitwerking van het knooppuntennetwerk (spelen de uitgestippelde routes in op de bekommernissen en de belangen van vrouwelijke en mannelijke fietsers, voor wat betreft de veiligheid, de toegankelijkheid en de aantrekkelijkheid van de bezochte locaties?). Het trouwens

à une société déterminée. Chaque panneau point-nœud mentionne un code QR renvoyant vers un article du site internet de visit.brussels dédié aux points nœuds. Le premier marché relatif à la production, la fourniture, la pose de balisage et marquage du réseau points-nœuds cyclables en Région de Bruxelles-Capitale a été clôturé en octobre 2022 avec le balisage complet du réseau en Région bruxelloise. Le réseau s'étend sur toute la Région. Les cyclistes sont ainsi encouragés à découvrir des sites touristiques intéressants dans toutes les communes bruxelloises. Grâce au réseau des points nœuds, de nombreux espaces vers de la Région sont mis en avant. L'objectif est de faire découvrir aux cyclistes, par exemple, la Promenade Verte ou la forêt de Soignes. Cela s'inscrit dans la stratégie de visit.brussels qui vise à promouvoir la mobilité active et un slow tourism à Bruxelles. Cela devrait permettre aux touristes de visiter non seulement les sites touristiques populaires du centre-ville mais aussi les quartiers périphériques de la Région.

Étape 2: analyse

1. Bright Brussels Festival of Lights

Il serait intéressant d'analyser, dans le cadre de cet OI, si les femmes et les hommes sont représentés de manière équilibrée en tant que visiteurs, artistes participants, partenaires et intervenants dans les différents secteurs impliqués.

À ce titre, il serait intéressant d'analyser dans quelle mesure les femmes ont été incluses dans la planification, la conception et la gestion du festival Bright. Cela inclut la participation des femmes dans les comités de sélection des projets, les décisions de programmation, les partenariats établis ainsi que l'élaboration des mesures écologiques durables.

Il serait, en parallèle, intéressant d'analyser dans quelle mesure le festival a permis, le cas échéant, d'autonomiser les femmes dans les secteurs économiques associés (horeca, culture etc.).

2. Mobilité/Tourisme à vélo

Il serait intéressant d'examiner si les femmes et les hommes sont également impliqués dans toutes les étapes du projet, de la planification à la mise en œuvre: déterminer s'il y a une égalité de participation dans les diverses fonctions telles que la coordination, la gestion, la participation de bénévoles. De même, il est intéressant d'analyser comment les besoins et les perspectives spécifiques de chaque genre ont été pris en compte dans la planification et la conception du réseau de points-nœuds (les itinéraires proposés répondent-ils aux préoccupations et aux intérêts des cyclistes femmes et hommes en tenant compte de la sécurité, de l'accessibilité et de l'attrait des lieux visités. Par ailleurs, il serait également intéressant de se pencher

ook interessant zijn om stil te staan bij de uiteenlopende impact van het knooppuntennetwerk op de seksen. Stimuleert en vergemakkelijkt het netwerk de participatie van vrouwen of mannen aan fietstoerisme? Kan de aanleg van het knooppuntennetwerk positieve gevolgen hebben voor de mobiliteit van vrouwen door, bijvoorbeeld, hun toegang tot groenruimten te verbeteren? Daarnaast is het relevant om de toegankelijkheid van de knooppunten te bestuderen. Zijn de routes zó uitgestippeld dat ze rekening houden met de verschillende behoeften (vervoer van kinderen...)? Tot slot stelt zich de vraag of de communicatie rond de knooppunten voldeed. Omvatte die relevante boodschappen voor zowel mannen als vrouwen?

Stap 3: aanbevelingen (gelinkt aan de analyse)

BENAMING IO	AANBEVELINGEN
Bright Brussels Festival of Lights	<ul style="list-style-type: none"> – Er in de mate van het mogelijke op toezien dat vrouwen evenwichtig vertegenwoordigd zijn in artistieke selectiecomités, plancomités, in de besluitvorming en in de partnerships. – De actieve participatie van vrouwen in alle fases van de planning en het beheer van het festival aanmoedigen. – In de mate van het mogelijke initiatieven nemen om de participatie van kunstenaars van uiteenlopende seksen aan te moedigen en te promoten (Speciale kansen voor vrouwen creëren via creatieve workshops, artistieke residenties of ruimtes voor artistieke expressie). – Samenwerken met lokale verenigingen of initiatieven die de economische ontvoogding van vrouwen ondersteunen (kansen bieden aan vrouwelijke ondernemers, kunstenaars en horeca-professionals via netwerkevents). – In de mate van het mogelijke sensibiliseringsacties en educatieve activiteiten rond genderkwesties organiseren in het kader van het festival (lezingen, discussies of workshops die stilstaan bij thema's als: gendergelijkheid, genderstereotypen en het belang van diversiteit en inclusie op festivals).

sur les impacts différenciés du réseau de points-nœuds sur les genres: est-ce que le réseau encourage et facilite davantage la participation des femmes ou des hommes dans le tourisme à vélo, ou encore: l'implantation d'un réseau de points-nœuds peut-il avoir des conséquences positives sur la mobilité des femmes en améliorant, par exemple, leur accès aux espaces verts. De surcroît, il est également pertinent d'examiner la question de l'accessibilité des points-nœuds: les itinéraires sont-ils conçus de manière à accueillir les différents besoins (transports d'enfants...). Enfin, se pose la question de l'adéquation de la communication entourant la promotion des points-nœuds: cette dernière inclut-elle des messages pertinents pour chaque genre.

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

Nom de l'OI	RECOMMANDATIONS
Bright Brussels Festival of Lights	<ul style="list-style-type: none"> – Veiller dans la mesure du possible à ce que les femmes soient représentées de manière équilibrée dans les comités de sélection artistique, les comités de planification et de prise de décision ainsi que dans les partenariats; – Encourager la participation active des femmes dans toutes les étapes de la planification et de la gestion du festival – Mise en place, dans la mesure du possible, d'initiatives visant à encourager et promouvoir la participation d'artistes de genres divers (créer des opportunités spéciales pour les femmes à travers des ateliers de création, des résidences artistiques ou des espaces dédiés à l'expression artistique) – Développer des partenariats avec des associations ou des initiatives locales qui soutiennent l'autonomisation économique des femmes (offrir des opportunités pour les femmes entrepreneurs, les artistes et les professionnels de l'horeca à travers des événements de réseautage) – Dans la mesure du possible, organiser des activités de sensibilisation et d'éducation sur les questions de genre durant le festival (des conférences, des discussions ou des ateliers abordant des sujets tels que l'égalité des genres, les stéréotypes de genre et l'importance de la diversité et de l'inclusion dans les festivals)

BENAMING IO	AANBEVELINGEN
Mobiliteit/ Fietstoerisme	<ul style="list-style-type: none"> – Inclusieve planning: rekening houden met de behoeften van vrouwen en mannen, representatie van beide seksen in alle projectfasen. – Beveiligde routes: veiligheid voor fietsers, in het bijzonder voor vrouwen die specifieke veiligheidsbepinningen kunnen hebben (goed verlichte zones, gevaarlijke zones, voldoende zichtbaarheid). – Inclusieve promotie: uitspelen van specifieke voordelen voor beide seksen: gezinsvriendelijke routes, mogelijkheid om minder drukke wijken te ontdekken, weldaden voor de gezondheid en het welzijn. – Toegankelijkheid van vertrek- en aankomstpunten: toegankelijkheid voor alle seksen (ook voor gebruikers van het openbaar vervoer), toegankelijkheid van infrastructuur zoals parkings. – Evenwichtige representatie: er in de mate van het mogelijke op toezien dat de beelden (video's en promotiemateriaal) vrouwen en mannen op een gelijkwaardige manier voorstellen.

Stap 4: actieplan

BENAMING IO	AANBEVELINGEN
Bright Brussels Festival of Lights	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilisering en vorming: organisatie van sensibiliseringsworkshops rond genderkwesties voor de leden van het artistiek selectiecomité, de organisatoren en de partners van festivals. De teams die het festival plannen en beheren gendergevoelig maken en hen een duidelijk inzicht in de genderuitdagingen bieden. – De deelname van mannelijke, vrouwelijke en genderneutrale artiesten aanmoedigen: projectoproepen lanceren op basis van criteria die de deelname van vrouwelijke artiesten en uiteenlopende seksen aanmoedigen, samenwerken met lokale organisaties voor artistieke promotie om kunstenaars van verschillende seksen te leren kennen en te ondersteunen. – Educatief sensibiliseringsprogramma op het festival. Discussies en workshops rond gendergelijkheid in het festivalprogramma opnemen, aandacht schenken aan thema's als vrouwelijk leiderschap, diversiteit en representatie, tentoonstellingen of artistieke performances organiseren die dieper ingaan op gendergerelateerde thema's en/of uitnodigen tot kritische reflectie rond de daaraan gelinkte thema's. Denk, bijvoorbeeld, aan genderstereotypen. – Communicatie en visibiliteit. Artiesten van uiteenlopende seksen in de kijker zetten tijdens de promotie rond het festival (sociale media, website en marketingdragers), de communicatiekanalen van het festival gebruiken om boodschappen rond gendergelijkheid en inclusie te delen.

Nom de l'OI	RECOMMANDATIONS
Mobilité/ Tourisme à vélo	<ul style="list-style-type: none"> – Inclusivité dans la planification: intégration des besoins des femmes et des hommes, représentation des deux genres dans toutes les phases du projet – Itinéraires sécurisés: thématique de la sécurité des cyclistes, en particulier des femmes qui peuvent ressentir des préoccupations de sécurité spécifiques (zones bien éclairées, zones dangereuses, visibilité adéquate) – Promotion inclusive: mise en avant d'avantages spécifiques pour chaque genre: convivialité des itinéraires pour les familles, possibilités d'exploration des quartiers moins fréquentés, bienfaits pour la santé et bien-être – Accessibilité des points de départ et d'arrivée: accessibilité à tous les genres, y compris aux usagers des transports en commun, accessibilité des infrastructures telles que les parkings – Représentation équilibrée: veiller, dans la mesure du possible, à ce que les images (vidéos et matériel promotionnel) représentent de manière équitable les femmes et les hommes

Étape 4: plan d'action

Nom de l'OI	RECOMMANDATIONS
Bright Brussels Festival of Lights	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilisation et formation: organiser des ateliers de sensibilisation sur les questions de genre pour les membres du comité de sélection artistique, les organisateurs et les partenaires du festival, offrir une formation sur la sensibilité de genre aux équipes de planification et de gestion du festival pour favoriser une compréhension approfondie des enjeux liés au genre – Encourager la participation des artistes de genres divers: mettre en place des critères d'appel à projets qui encouragent la participation des artistes femmes et de genres divers, collaborer avec des organisations locales de promotion artistique pour identifier et soutenir des artistes de genres divers – Programme d'éducation et de sensibilisation au festival: intégrer des discussions et des ateliers sur l'égalité des genres dans la programmation du festival, abordant des thèmes tels que le leadership féminin, la diversité et la représentation, organiser des expositions ou des performances artistiques qui mettent en lumière des thématiques liées au genre et/ou qui encouragent la réflexion critique autour de thématiques liées, par exemple, aux stéréotypes de genre – Communication et visibilité: mettre en évidence les artistes de genres divers dans la promotion du festival (médiations sociales, site web et supports marketing), utiliser les canaux de communication du festival pour partager des messages d'égalité des genres et d'inclusion

BENAMING IO	AANBEVELINGEN
Mobiliteit/ Fietstoerisme	<ul style="list-style-type: none"> – Organisatie van workshops voor overleg met vrouwelijke en mannelijke fietsers om ideeën uit te wisselen rond hun ervaringen, hun bekommernissen en hun suggesties met betrekking tot het netwerk. – Voorzieningen (cf. punt 1) op de routes om in te spelen op de specifieke behoeften van vrouwen en mannen (maatregelen om de veiligheid van vrouwelijke fietsers te verhogen door bepaalde zones beter te verlichten en uitgesproken gevaarlijke punten te vermijden). – Gerichte promotie. Communicatiestrategie die de voordelen van het knooppuntennetwerk voor alle seksen benadrukt (uitspelen van aspecten als gezinsvriendelijkheid, de mogelijkheid om minder drukke wijken te ontdekken en de weldaden voor de gezondheid).

Stap 5: opvolging en monitoring

BENAMING IO	AANBEVELINGEN
Bright Brussels Festival of Lights	<ul style="list-style-type: none"> – Demografische gegevens verzamelen om de participatie van artiesten, bezoekers en partners naar gender te kunnen analyseren. – De economische impact evalueren voor vrouwelijke ondernemers en ondernemers van verschillende seksen die bij het festival betrokken waren. – De sensibilisering en de betrokkenheid van het publiek rond genderkwesties meten aan de hand van peilingen en opmerkingen.
Mobiliteit/ Fietstoerisme	<ul style="list-style-type: none"> – Per gender opgesplitste gegevens verzamelen rond het gebruik van het knooppuntennetwerk. Nagaan of vrouwen en mannen het netwerk in gelijke mate gebruiken en nagaan of er aanpassingen nodig zijn om een gelijkwaardig gebruik mogelijk te maken.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BJ 02.001.03.05.4610

Benaming: WERKINGSSUBSIDIES VAN DE GOB IN HET KADER VAN INTERNATIONALE ACTIES

Betrokken bestuur: Brussels International

Gendertoelichting

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stappen in de procedure

De basisallocatie dient om de vzw visit.brussels te subsidiëren met het oog op de realisatie van haar verschillende opdrachten: Het totale BJ 02.001.03.05.4610 stemt overeen met een bedrag van 700.000,00 euro.

Dat bedrag van 700.000,00 euro is gelinkt aan 3 begrotingscodes: R-g (Subsidies van de GOB aan visit.brussels voor specifieke acties rond Eat Village International:

Nom de l'OI	RECOMMANDATIONS
Mobiliteit/ Tourisme à vélo	<ul style="list-style-type: none"> – Organisation d'ateliers de consultation avec des groupes de cyclistes féminins et masculins pour discuter de leurs expériences, de leurs préoccupations et de leurs suggestions concernant le réseau – Aménagements (cf. point 1) sur les itinéraires afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes et des hommes (mise en place de mesures pour renforcer la sécurité des cyclistes, femmes, en privilégiant l'éclairage de certaines zones et en évitant les endroits particulièrement dangereux – Promotion ciblée: stratégie de communication mettant en avant les avantages du réseau de points-nœuds pour chaque genre (mise en évidence d'aspects tels que, par exemple, la convivialité pour les familles, les possibilités de découverte de quartiers moins fréquentés et les bienfaits pour la santé

Étape 5: suivi et monitoring

Nom de l'OI	RECOMMANDATIONS
Bright Brussels Festival of Lights	<ul style="list-style-type: none"> – Collecter des données démographiques pour analyser la participation des artistes, des visiteurs et des partenaires selon le genre – Evaluer les retombées économiques pour les femmes entrepreneurs et les entreprises de genres divers impliqués dans le festival – Mesurer la sensibilisation et l'engagement du public sur les questions de genre à travers des enquêtes et des commentaires
Mobiliteit/ Tourisme à vélo	<ul style="list-style-type: none"> – Collecte de données ventilées par genre sur l'utilisation du réseau de points-nœuds: voir si les femmes et les hommes utilisent le réseau de manière égale et si des ajustements sont nécessaires afin de garantir une utilisation équitable

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 02.001.03.05.4610

Intitulé: SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT EN PROVENANCE DU SPRB DANS LE CADRE D' ACTIONS INTERNATIONALES

Administration concernée: Brussels International

Commentaire de genre

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. Le total de l'AB 02.001.03.05.4610 correspond à la somme de 700.000,00 euros.

Ce montant de 700.000,00 euros est lié à 3 codes budgétaires: R-g (Subvention du SPRB à visit.brussels liée aux actions spécifiques pour Eat village international:

100.000,00 euro) en R-z/R-u (Werkingsubsidies van de GOB aan VB- City Marketing en subsidies van de GOB aan visit.brussels voor specifieke acties rond City Marketing: 600.000,00 euro).

De hieronder vermelde IO's zijn gekoppeld aan de hierboven vermelde begrotingscodes.

200810 City Mark. Région-étude/analys

200331 Eat Brussels

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

Op 28 september 2022 organiseerde visit.brussels de eerste editie van het evenement "Brussels-Europe Gastronomy Night", in samenwerking met commissioner.brussels en Brussels International. Het evenement was bedoeld om de status van Brussel als hoofdstad van Europa te versterken en ervoor te zorgen dat de Europese instellingen, verantwoordelijken en ambtenaren zich in onze hoofdstad thuis voelen en zich als de beste ambassadeurs ervan gedragen. Zowat 200 mensen waren aanwezig op de networkingavond.

2. CITY MARKETING

In mei 2021 stelde de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest visit.brussels aan om het internationaal citymarketingbeleid van het Gewest te coördineren, uit te werken en te implementeren. Het project is bedoeld om: (i) een sterke identiteit en een sterk imago te creëren ten dienste van alle gewestelijke en private actoren die bijdragen aan de internationale uitstraling van het Gewest; (ii) die actoren de kans te geven terug te vallen op een gemeenschappelijke, sterke en commercieel onderbouwde merkidentiteit, storytelling en toolbox; (iii) los van de sector of de internationaal ontplooiende activiteit, Brussel in het kader van alle initiatieven op een uniforme manier voor te stellen. In 2022 werkte visit.brussels brand governance uit: onderzoek, reflectie in werkgroepen en presentatie van een voorstel op maat van de situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In november 2022 werd trouwens een "Manifesto Film" gedraaid. De montage en de postproductie vonden in december 2022 plaats.

Stap 2: analyse

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

De aanwezigheid van Europese verantwoordelijken en ambtenaren roept vragen op rond de genderrepresentatie in die functies. De Europese instellingen kunnen door genderongelijkheden worden gekenmerkt. Vrouwen kunnen inderdaad ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Networkingevents kunnen genderongelijkheden trouwens ongewild in stand houden door ongelijke mogelijkheden voor

100.000,00 euros) et R-z/R-u (Dotation de fonctionnement du SPRB à VB- City Marketing et Subventions du SPRB à visit.brussels liées aux actions spécifiques pour City Marketing: 600.000,00 euros).

Les OI mentionnées ci-dessous sont liés aux codes budgétaires mentionnés ci-dessus.

200810 City Mark. Région-étude/analys

200331 Eat Brussels

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

Le 28 septembre 2022, visit.brussels a organisé la première édition d'un événement dénommé Brussels-Europe Gastronomy Night, en collaboration avec commissioner.brussels et Brussels International. Cet événement visait à conforter le statut de la capitale de l'Europe de Bruxelles et de faire en sorte que les institutions, responsables et fonctionnaires européens se sentent chez eux dans notre capitale et en soient dès lors les meilleurs ambassadeurs. Environ 200 personnes étaient présentes lors de cette soirée de networking.

2. CITY MARKETING

En mai 2021, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a attribué une mission déléguée à visit.brussels afin de coordonner, développer et mettre en œuvre la politique City Marketing internationale de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce projet a comme objet de: (i) créer une identité et une image fortes, qui serviront à tous les acteurs régionaux publics et privés qui contribuent au rayonnement international de la Région; (ii) permettre à ces acteurs de recourir à une identité de marque, un storytelling et une boîte à outils communs, forts et commercialement fondés; (iii) indépendamment du secteur ou de l'activité promu à l'international, présenter Bruxelles de manière uniforme, au travers de toutes les initiatives. En 2022, visit.brussels a œuvré dans la création d'une gouvernance de marque: travail d'étude, réflexion en groupe de travail et présentation d'une proposition sur mesure de la situation en Région de Bruxelles-Capitale. Par ailleurs, un «Manifesto Film» fut tourné en novembre 2022. Le montage et la post-production ont eu lieu en décembre 2022.

Étape 2: analyse

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

La présence de responsables et de fonctionnaires européens soulève la question de la représentation de genre dans ces rôles. Les institutions européennes peuvent être marquées par des disparités de genre: en effet, les femmes peuvent être sous représentées dans les postes de pouvoir. Par ailleurs, les événements de networking peuvent, involontairement, perpétuer des inégalités de genre en offrant des opportunités

interactie en visibiliteit te bieden. In die optiek is het belangrijk na te gaan hoe dergelijke evenementen de genderdynamiek kunnen beïnvloeden. Precies daarom, is het interessant de samenstelling van het deelnemersveld, de machtsdynamiek en de genderverwachtingen die daaruit voortvloeien te bestuderen.

2. CITY MARKETING

Het project rond de coördinatie en de uitbouw van het “City Marketing International” beleid voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - aangestuurd door visit.brussels in samenwerking met de gewestregering - laat de integratie van genderperspectieven toe om te komen tot een inclusieve en gelijkwaardige benadering. Om gendergelijkheid te waarborgen, zou het interessant zijn om in de mate van het mogelijke genderperspectieven te integreren en zo te komen tot een inclusieve en egalitaire benadering.

Om gendergelijkheid te waarborgen, zou het interessant zijn om in elke fase van het proces genderperspectieven te integreren. Zo kan er rekening worden gehouden met de specifieke behoeften en belangen van vrouwen en mannen bij het creëren van merkidentiteit en storytelling. Het zou trouwens interessant zijn om stil te staan bij de eliminatie van genderstereotypen in de visuele en tekstuele content die wordt gebruikt om het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor te stellen.

https://www.google.com/search?sc_esv=558107811&rlz=1C1GCEA_enBE-951BE952&sxsrf=AB5stBg9N0NKPUk1FkrbYBeTtr8VDmF5sA:1692363108318&q=visit.brussels+manifest&tbm=vid&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKEwjtpvvn-aAAxVI_KQKHU4xA2sQ0p-QJegQIChAB&biw=1920&bih=955&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:1bedbf88,vid:_BSzDU8Y3Xw

De film “Manifesto” (link hierboven) wil precies een volstrekt inclusief beeld van Brussel schetsen en aantonen dat iedereen (ongeacht gender) welkom is.

Stap 3: aanbevelingen (gelinkt aan de analyse)

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

- In de mate van het mogelijke toezien op een gelijkwaardige genderrepresentatie onder deelnemers, sprekers en stakeholders.
- Inclusief en genderneutraal taalgebruik in de communicatie rond het evenement: creëren van een voor elke sekse gastvrije en respectvolle omgeving.
- Sensibilisering van de deelnemers rond het belang van een evenwaardige genderrepresentatie om een inclusieve participatie mogelijk te maken en praktijken te vermijden die genderstereotypen zouden kunnen versterken.

inégales d’interaction et de visibilité. Il est important à cet égard de considérer comment de tels événements peuvent influencer les dynamiques de genre. Il est donc intéressant d’examiner la composition des participants, les dynamiques de pouvoir et les attentes de genre qui peuvent en ressortir.

2. CITY MARKETING

Le projet de coordination et de développement de la politique City Marketing International pour la Région de Bruxelles-Capitale, piloté par visit.brussels en collaboration avec le Gouvernement régional, présente l’opportunité d’intégrer des perspectives de genre afin de garantir une approche inclusive et égalitaire. Afin d’assurer l’égalité des genres, il serait intéressant, dans la mesure du possible, d’intégrer une perspective de genre afin de garantir une approche inclusive et égalitaire.

Afin d’assurer l’égalité des genres, il peut être intéressant d’intégrer une perspective de genre à chaque étape du processus: prise en compte des besoins et des intérêts spécifiques des femmes et des hommes dans la création de l’identité de marque et du storytelling. Par ailleurs, il serait intéressant d’examiner la question relative à l’élimination des stéréotypes de genre dans le contenu visuel et textuel utilisé pour représenter la Région de Bruxelles-Capitale.

https://www.google.com/search?sc_esv=558107811&rlz=1C1GCEA_enBE-951BE952&sxsrf=AB5stBg9N0NKPUk1FkrbYBeTtr8VDmF5sA:1692363108318&q=visit.brussels+manifesto&tbm=vid&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKEwjtpvvn-aAAxVI_KQKHU4xA2sQ0p-QJegQIChAB&biw=1920&bih=955&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:1bedbf88,vid:_BSzDU8Y3Xw

Le film «Manifesto» (lien ci-dessus) veille précisément à produire une image de Bruxelles parfaitement inclusive, veillant à accueillir chacune et chacun, indépendamment de son genre.

Étape 3: Recommandations (en lien avec l’analyse)

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

- Dans la mesure du possible, tenter d’assurer une représentation équilibrée des genres parmi les participants, les orateurs et les intervenants
- Utilisation d’un langage inclusif et non-genré dans les communications relatives à l’évènement: créer un environnement accueillant et respectueux pour tous les genres
- Sensibilisation des participants à l’importance de la représentation équilibrée des genres afin d’encourager une participation inclusive et d’aider à éviter les pratiques qui pourraient renforcer les stéréotypes de genre

- In de mate van het mogelijke toezien op gelijkwaardige netwerkmogelijkheden die voor alle seksen toegankelijk zijn.
- Organisatoren en deelnemers kunnen vorming krijgen rond genderkwesties om beter te begrijpen hoe onbewuste attitudes en gedragingen interacties en beslissingen kunnen beïnvloeden.
- Uitspelen van uiteenlopende gendermodellen (sprekers, organisatoren, deelnemers).

2. CITY MARKETING

- Gelijkwaardige representatie in de merkidentiteit: zorgen voor volgehouden inspanningen rond een merkidentiteit die de diversiteit van de bevolking weerspiegelt (de beelden moeten uiteenlopende seksen op een gelijkwaardige manier voorstellen).
- In de mate van het mogelijke toezien op een optimale betrokkenheid van uiteenlopende seksen bij de besluitvorming.

Stap 4: actieplan

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

- Ervoor zorgen dat de sprekers en betrokkenen uiteenlopende seksen hebben en genderconcentraties in specifieke domeinen vermijden.
- Sensibiliseringscampagnes organiseren om de participatie van ondervertegenwoordigde groepen aan te moedigen.
- Samenwerken met organisaties en groepen die gendergelijkheid voorstaan om met het evenement nóg meer mensen te bereiken.
- Deelnemers, sprekers en organisatoren wijzen op het belang van een evenwaardige representatie.

2. CITY MARKETING

- In de mate van het mogelijke vertegenwoordigers van uiteenlopende seksen actief bij strategische discussies betrekken. Overleg organiseren met vrouwen- en mannenbewegingen om een beeld te krijgen van hun ideeën en behoeften met betrekking tot de promotie van het gewestelijk imago.
- Binnen de vereniging inspanningen blijven leveren om marketingcontent met een gelijkwaardige en authentieke genderrepresentatie te creëren en stereotypen/vooroordelen rond gender op promotionele dragers te voorkomen.

Stap 5: opvolging en monitoring

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

- Verzamelen van demografische gegevens, met inbegrip van de genderspreiding onder de deelnemers aan het

- Viser, dans la mesure du possible, à ce que les opportunités de réseautage soient équitables et accessibles à tous les genres
- Les organisateurs et les participants pourraient bénéficier d'une formation sur les biais de genre, afin de mieux comprendre comment les attitudes et les comportements inconscients peuvent influencer les interactions et les décisions
- Mise en avant de modèles de genre divers (intervenants, organisateurs, participants)

2. CITY MARKETING

- Représentation équilibrée dans l'identité de marque: veiller à maintenir les efforts afin que l'identité de marque reflète la diversité de la population (inclure des images représentant différents genres de manière équilibrée).
- Dans la mesure du possible, veiller à une implication optimale de groupes de genres divers dans le processus décisionnel

Étape 4: plan d'action

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

- Veiller à ce que les orateurs et intervenants soient diversifiés en termes de genre, en évitant la concentration de genres dans des domaines spécifiques
- Organiser des campagnes de sensibilisation afin d'encourager la participation de personnes sous-représentées
- Collaborer avec des organisations et des groupes qui promeuvent l'égalité des genres afin d'étendre la portée de l'évènement
- Sensibiliser les participants, les orateurs et les organisateurs à l'importance d'une représentation équilibrée

2. CITY MARKETING

- Dans la mesure du possible, impliquer activement des représentants de divers genres dans les discussions stratégiques. Organiser des consultations avec des groupes féminins, masculins afin de recueillir leurs idées et leurs besoins concernant la promotion de l'image régionale
- Maintenir les efforts de l'association dans la création de contenus marketing représentant équitabement et authentiquement tous les genres tout en évitant les stéréotypes et les biais de genre dans les supports promotionnels

Étape 5: suivi et monitoring

1. EAT VILLAGE INTERNATIONAL

- collecte de données démographiques, y compris la répartition par genre des participants à l'évènement afin

evenement om de genderrepresentatie in dergelijke contexten te kunnen meten en op te volgen en eventuele genderongelijkheden op te sporen.

2. CITY MARKETING

In de mate van het mogelijke gedetailleerde demografische gegevens verzamelen om een beeld te krijgen van de samenstelling van de doelgroep en de genderverschillen.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie nr.: BJ...02.001.03.06.4610

Titel: Werkingssubsidie aan visit.brussels (werkings-subsidie aan visit.brussels voor specifieke acties in het kader van haar opdrachten. Promotie van het imago van Brussel-Hoofdstad)

Betrokken bestuur: ...Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Betrokken directie: Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, Promotie Meertaligheid en Imago van Brussel.

Gendertoelichting

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/stappen in de procedure

De basisallocatie dient om de vzw visit.brussels te subsidiëren met het oog op de realisatie van haar verschillende opdrachten: Het totale BJ 02.001.03.06.4610 stemt overeen met een bedrag van 2.600.000,00 euro.

Het bedrag van 2.600.000,00 euro (gelinkt aan de code R-f) moet in zijn geheel een deel van de werkingskosten van de vzw visit.brussels dekken, met name: de evenementen en acties die de vzw visit.brussels organiseert.

De georganiseerde acties gelinkt aan de toekenning van dat budget worden als volgt verdeeld over een vijftiental IO's:

de mesurer et de suivre la représentation des genres dans de tels contextes et d'identifier d'éventuelles disparités de genre

2. CITY MARKETING

Dans la mesure du possible, collecte de données démographiques détaillées afin d'appréhender la composition de la population cible et les disparités de genre

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB.02.001.03.06.4610

Intitulé: Subvention de fonctionnement à visit.brussels (subvention de fonctionnement à visit.brussels pour les actions spécifiques dans le cadre de ses missions-Promotion de l'image de Bruxelles-Capitale)

Administration concernée: Service public régional bruxellois

Direction concernée: Finances, Budget, Fonction publique, Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles

Commentaire de genre

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: Le total de l'AB 02.001.03.06.4610 correspond à la somme de 2.600.000,00 euros.

La somme de 2.600.000,00 euros liée au code R-f est destinée à couvrir, pour sa totalité, une partie des frais d'action de l'ASBL visit.brussels, c'est-à-dire les événements et actions mis en place par l'ASBL visit.brussels.

Les actions mises en place et liées à l'octroi de ce budget sont réparties en une quinzaine d'OI, lesquels se présentent comme suit:

200354 Advisory board
200188 Evènement partenaires
200852 Action Toots 100
200110 Rayonnement par le patrimoine
200854 Soutien offre culturelle & eve
200126 Bi culturel: Urban & Pop Cultu
200155 Accompagnement des tournages
200136 Rayonnement des évènements spo
200255 Club de la presse
200173 European Association Summit Br
200174 Plateforme virtuelle/One Stop
200175 Alliance et partenariats Inter
200097 Aug. l'attractivité du quartier
200099 Expats
200120 Tourisme durable
200135 Tourisme pour tous

De IO's zijn gericht op volgende realisaties, die hieronder apart worden beschreven:

1. Advisory Board

Opvolging van de relaties met de Client Advisory Meetings, samengesteld uit internationale specialisten uit de congressector. Tijdens de ontmoetingen met die groep worden voorstellen geformuleerd om de competitiviteit en het internationaal marktaandeel van Brussel te vergroten.

In 2022 vonden verschillende vergaderingen plaats. Volgende kwesties kwamen aan bod: perceptie van de trends, stand van zaken rond de verschuivingen met betrekking tot de gezondheidssituatie, perceptie van Brussel als bestemming.

De acties die op basis van het advies uit de vergaderingen werden georganiseerd, verbeterden onze dienstverlening en onze communicatie met de verschillende doelgroepen. Zo kreeg visit.brussels door de vergaderingen de ruimte om het begrip "duurzaamheid" in het MICE-aanbod te verwerken (opleiding van het team gepland en herziening van de programmaondersteuning binnen een duurzame aanpak).

2. Partnerevenementen

In het kader van die IO draaiden de acties van visit.brussels rond drie kernmomenten: de visit.brussels Awards, de Career Day en de visit.brussels Day. Daarnaast werd het commercieel actieplan voor 2023 voorgesteld. De ceremonie van de visit.brussels Awards is een niet te missen afspraak voor de toeristische sector in Brussel. Naar aanleiding daarvan bekroont visit.brussels ieder jaar de beste toeristische initiatieven die de internationale uitstraling van het Gewest versterkten en zorgden voor een kwalitatiever onthaal van bezoekers. Tijdens de editie 2022 werden 7 laureaten bekroond, waarna het tijd was om met de zowat 200 genodigden te netwerken. De Career Day richt zich tot studenten die willen kennis maken met partners uit de

200354 Advisory board
200188 Evènement partenaires
200852 Action Toots 100
200110 Rayonnement par le patrimoine
200854 Soutien offre culturelle & eve
200126 Bi culturel: Urban & Pop Cultu
200155 Accompagnement des tournages
200136 Rayonnement des évènements spo
200255 Club de la presse
200173 European Association Summit Br
200174 Plateforme virtuelle/One Stop
200175 Alliance et partenariats Inter
200097 Aug. l'attractivité du quartier
200099 Expats
200120 Tourisme durable
200135 Tourisme pour tous

Lesdits OI ont pour objet les réalisations suivantes, succinctement décrites ci-dessous:

1. Advisory Board

Suivi des relations avec le Client Advisory Meetings composé de spécialistes internationaux du secteur des congrès. Pendant les rencontres de ce groupe, des suggestions sont faites pour renforcer la compétitivité de Bruxelles et accroître sa part sur le marché international.

Plusieurs réunions se sont tenues en 2022. Les questions abordées furent les suivantes: perception des tendances, situations de changements relatives à la situation sanitaire, perception de la destination «Bruxelles».

Les actions menées suite aux conseils reçus à l'issue des réunions ont permis d'améliorer nos services et communications vers nos différentes cibles. En outre, ces réunions ont permis à visit.brussels d'intégrer la notion de durabilité dans l'offre MICE (formation de l'équipe à venir et révision du support programme dans une approche durable).

2. Évènements partenaires

Dans le cadre de cet OI, les actions menées par visit.brussels se sont articulées en trois moments: d'une part, les «visit.brussels awards»; d'autre part, le «career day» et, enfin, le visit.brussels day ainsi que la présentation du plan d'action commerciale 2023. La cérémonie des visit.brussels awards est le rendez-vous incontournable du secteur touristique bruxellois. À cette occasion, visit.brussels récompense chaque année les meilleures initiatives touristiques ayant contribué à la renommée internationale de la Région et à l'amélioration de la qualité de l'accueil réservé aux visiteurs. L'édition 2022 a récompensé 7 lauréats suivie d'une soirée networking rassemblant près de 200 invités. Le career day permet d'accueillir des étudiants et de leur

sector en met het beroepsleven dan hen na hun studies te wachten staat. In het kader van de *visit.brussels Day* en naar aanleiding van de voorstelling van het commercieel actieplan 2023 wordt informatie verstrekt aan potentiële partners met interesse voor de acties die *visit.brussels* organiseert.

Resultaten: de *Career Day* trok 130 belangstellenden. En tijdens de *visit.brussels Awards* werden 7 projecten bekroond (133 ingediende projecten, 98 weerhouden projecten).

3. Actie TOOTS 100

Dat project omvat de media-aankoop, het persbeheer en de manager binnen *visit.brussels* naar aanleiding van de TOOTS 100-verjaardag in 2022. De vzw *visit.brussels* stond in voor de mediacoördinatie, de communicatiecampagne en de algemene promotie. De campagne was bedoeld om het thema bekend te maken en het TOOTS 100-programma zowel nationaal als internationaal te promoten. De prioritaire doelstelling van de communicatiecampagne was trouwens om het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opnieuw als bestemming op de kaart te zetten bij verschillende doelgroepen (jazz- en cultuurliefhebbers, 30-plussers, Brussel, Vlaanderen, Wallonië, Nederland, Duitsland, Frankrijk, Zweden en Denemarken).

Via de acties van *visit.brussels* konden doelgroepen met indrukwekkende resultaten worden bereikt: een SoMe-campagne bereikte meer dan 10 miljoen mensen. Zowat 54.000 mensen lazen over de campagne, die zowat 130.500 mensen op de been bracht.

4. Uitstraling via het erfgoed

In het kader van die IO stond *visit.brussels* in voor de coördinatie en de communicatie rond het Brussels Renaissance Festival (festival rond erfgoed en de renaissanceperiode), de organisatie van de UNESCO-persreis van 29/06 tot 01/07/2022, de verkoop en de promotie van de “Art Nouveau Pass” (verkoop van de pas die toegang gaf tot verschillende locaties waaronder: het Hortamuseum, het MIM, het Cauchiehuis, ...), de voorbereiding en de promotie van het Art Nouveau Jaar 2023 (realisatie van de art nouveau video, voorbereiding en organisatie van een internationale persreis). In dat kader organiseerde *visit.brussels* bovendien een aantal communicatiecampagnes: BBN (Brussels Biennial Neoclassic) en architectuur, BANAD (6^{de} editie van Brussels Art Nouveau en Art Deco).

Qua resultaten, liet het Brussels Biennial Neoclassic hogere bezoekersaantallen noteren met een mooie mix aan belangstellenden. De Art Nouveau Pass gooide hoge ogen: er werden niet minder dan 1.392 passen verkocht. Het BANAD verkocht meer dan 20.000 toegangstickets.

présenter des partenaires du secteur et de leur présenter les futurs médiers qui les attendent au terme de leurs études. Enfin, dans le cadre du *visit.brussels day* et de la présentation du plan d’action commerciale 2023, il s’agissait d’informer les partenaires des actions menées par *visit.brussels* susceptibles de les intéresser.

En termes de résultats, le *career day* a permis de rassembler 130 personnes. Le *visit.brussels awards* a permis a permis de récompenser 7 projets (133 projets rentrés, 98 projets retenus).

3. Action Toots 100

Ce projet comprend l’achat média, la gestion de la presse et le gestionnaire au sein de *visit.brussels* pour soutenir l’anniversaire *toots100* en 2022. L’ASBL *visit.brussels* s’est occupée de la coordination des médias, de la campagne de communication et de la promotion globale. L’objectif de la campagne était de créer la notoriété du thème et de promouvoir le programme TOOTS 100 tant au niveau national qu’international. Par ailleurs, l’objectif prioritaire de cette campagne de communication était de remettre la Région de Bruxelles-Capitale comme destination à la une dans l’esprit de différentes cibles (amateurs de jazz et de culture, 30 ans+, Bruxelles, Flandre, Wallonie, Pays-Bas, Allemagne, France, Suède et Danemark).

Les actions mises en place par *visit.brussels* ont permis de toucher les cibles avec des résultats conséquents: une campagne SoMe a atteint plus de 10 millions de personnes. Par ailleurs, cette campagne a bénéficié d’une audience rédactionnelle de presque 54.000 personnes ainsi qu’une présence d’environ 130.500 personnes sur place.

4. Rayonnement par le patrimoine

Dans le cadre de cet OI, *visit.brussels* a assuré: la coordination et la communication au sujet du Brussels Renaissance Festival (festival consacré au patrimoine et à la période de la Renaissance), l’organisation du voyage de presse UNESCO du 29/06 au 01/07/2022, la vente et la promotion du «Pass Art Nouveau» (vente de pass donnant accès à différents lieux parmi lesquels: Musée Horta, MIM, Maison Cauchie...), la préparation et la promotion de l’année Art Nouveau 2023 (réalisation de la vidéo Art Nouveau, préparation et organisation d’un voyage de presse international). En outre, *visit.brussels* a assuré, dans ce cadre, des campagnes de communication: BBN (Brussels Biennial Neoclassic) et architecture, BANAD (6^e édition du Brussels Art Nouveau et Art Deco).

En termes de résultats, le Brussels Biennial Neoclassic a enregistré une progression du nombre d’entrées ainsi qu’une bonne mixité de fréquentation. Le pass Art Nouveau a, quant à lui, connu des chiffres de vente appréciables avec pas moins de 1392 pass vendus. Le BANAD a, quant à lui, enregistré plus de 20.000 entrées.

5. Ondersteuning cultuuraanbod en evenementen

Jaarlijks prikkelen 23.000 culturele en toeristische evenementen de Brusselse verbeelding om de hoofdstad nationale en internationale uitstraling te verlenen. Het aanbod is van belang voor het Gewest, de Brusselaars en de (inter)nationale bezoekers. In het kader van die IO organiseerde visit.brussels twee wedstrijden voor culturele, toeristische organisaties en/of organisatoren van evenementen, die kans maakten op een gratis reclamecampagne. Elke kandidatuur werd op basis van drie criteria geanalyseerd: de kwaliteit van het evenement, de impact op het imago en het samenbrengen van mensen. Na afloop van elke wedstrijd werden dertig winnaars aangeduid.

Qua resultaten, werd de wedstrijd gepubliceerd op de website van visit.brussels en via mail naar meer dan 3.500 contacten in de sector van cultuur en evenementen verzonden. Onder de winnaars van de wedstrijd waren de sectoren die in aanmerking kwamen evenwichtig vertegenwoordigd (hedendaagse kunst, beeldende kunst, design, popcultuur, urban art ...)

6. Bicultureel: urban & pop culture

In het kader van die IO stond visit.brussels garant voor de volgende dienstverlening: gezamenlijke realisatie van een monumentale muurschildering op de Kunstberg in samenwerking met de Koninklijke Musea en andere Brusselse partners ("De dood van Marat"). visit.brussels verleende ook steun aan "pop culture" partners via de organisatie van rondleidingen en de ontvangst van gespecialiseerde influencers (beurs Made in Asia, Festival Anima, beroepsluik van het BIFF). Op die manier stond het cultuuraanbod in Brussel extra in de schijnwerpers.

Qua resultaten, mocht de tweedaagse beurs Made in Asia 900 deelnemers verwelkomen. Het artikel "Urban Culture Summer" dat op de sociale media werd gepromoot, werd niet minder dan 312.747 keer bekeken en bereikte 78.591 mensen met 1.949 kliks op de link.

7. Begeleiding van opnames

In het kader van die IO organiseerde visit.brussels samen met de overkoepelende organisatie de screen.brussels talk en werden bilaterale contacten onderhouden met de 19 Brusselse gemeenten. De geografische spreiding van de opnames is positief, met minimaal 4 projecten in 18 gemeenten. visit.brussels ondersteunt ook het filmaanbod van (onafhankelijke) bioscopen. De opnames in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zitten duidelijk in de lift, en internationale projecten winnen voortdurend aan belang.

8. Uitstraling van sportevenementen

In het kader van die IO werkt visit.brussels mee aan de promotie van het imago van het Brussels Gewest via

5. Soutien offre culturelle et évènementielle

Chaque année, 23.000 évènements culturels et touristiques façonnent l'imaginaire bruxellois et font rayonner la capitale sur le plan national et international. Cette offre joue un rôle significatif pour la Région, les bruxellois, les visiteurs nationaux et internationaux. Dans le cadre cette OI, visit.brussels a organisé deux concours à destination des opérateurs culturels, touristiques et/ou des organisateurs d'évènements afin de leur permettre de bénéficier gratuitement d'une campagne publicitaire. Chaque candidature fut analysée par le prisme de trois critères: qualité de l'évènement, retombées en termes d'image, projets fédérateurs. À l'issue de chaque concours, trente gagnants furent désignés.

En termes de résultats: le concours a fait l'objet d'une publication sur le site internet de visit.brussels et fut envoyé par mail à plus de 3.500 contacts du secteur culturel et évènementiel. Un bon équilibre des secteurs éligibles fut constaté parmi les lauréats du concours (arts contemporains, arts plastiques, design, pop culture, arts urbains...).

6. Bi culturel: urban & pop culture

Dans le cadre de cet OI, visit.brussels a réalisé les prestations suivantes: collaboration à la création d'une fresque monumentale sur le Mont des Arts en partenariat avec les Musées Royaux et d'autres partenaires bruxellois («La Mort de Marat»). Visit.brussels a également apporté son soutien aux partenaires «pop culture» en organisant des visites guidées et en accueillant des influenceurs spécialisés (salon Made in Asia, Festival Anima, volet professionnel du BIFF), ce qui a permis de mettre en avant de l'offre culturelle bruxelloise.

En termes de résultats, l'activation sur le salon Made in Asia a accueilli 900 participants en deux jours d'exploitation. En outre l'article «Urban culture Summer» boosté sur les réseaux sociaux a enregistré pas moins de 312.747 impressions pour un reach de 78.591 avec 1949 clicks sur le lien.

7. Accompagnement des tournages

Dans le cadre de cet OI, visit.brussels a co-organisé le screen.brussels talk avec les partenaires de l'ombrelle et a entretenu des contacts bilatéraux avec les 19 communes bruxelloises. La répartition géographique des tournages est positive, avec minimum 4 projets dans 18 communes. Visit.brussels soutient également la mise en avant de l'offre cinématographique des cinémas et cinémas indépendants. Une tendance vers la croissance des tournages en Région de Bruxelles-Capitale se confirme, ainsi que la montée en puissance de projets internationaux.

8. Rayonnement des évènements sportifs

Dans le cadre de cet OI, visit.brussels participe à la promotion de l'image de la Région bruxelloise via la

de sport en het sportthema naar aanleiding van internationale evenementen en via communicatiekanalen van internationale evenementen. In dat kader verleent visit.brussels organisatorische steun aan belangrijke sportevents, die de vzw mee in goede banen leidt (Memorial van Damme, Urban Sessions, 20 km van Brussel, World Padel Tour, Mayboom Trail, Brussels Cycling Classic 2022 ...). Die evenementen genieten gewestelijke, nationale en internationale aantrekkingskracht en verhogen de visibiliteit van Brussel (dat daardoor een dynamischer, sportiever en toekomstgerichter imago geniet).

9. Persclub

De club wil een ontmoetings- en dialoogplatform tussen journalisten en vertegenwoordigers van socioculturele, economische, wetenschappelijke, diplomatieke en politieke invloedsferen impulsen geven en aansturen. visit.brussels en het CNA (Center for Networking Alliance) werken samen aan de uitbouw en de extra uitstraling van het imago van Brussel. Ze profileren Brussel als toonaangevend communicatiecentrum in Europa.

In de loop van het jaar ontvingen de twee verantwoordelijken voor de Europese Persclub buitenlandse correspondenten en journalisten. Tijdens die contacten werd Brussel als toeristische bestemming extra gepromoot.

In 2022 werkte visit.brussels opnieuw samen met het EU Visitors Programme om meer dan 50 journalisten uit de hele wereld te verwelkomen. Zij waren door de Europese Commissie uitgenodigd om een week in Brussel door te brengen.

10. European Association Summit

In het kader van die IO maakt visit.brussels een jaarlijkse ontmoeting tussen internationale verenigingen mogelijk tijdens drie dagen van lezingen, netwerken en uitwisseling van best practices. De vzw communiceert op internationaal niveau rond de European Association Summit (EAS) om het evenement bekender te maken en te laten uitgroeien tot een niet te missen afspraak op de kalender van internationale verenigingen. Er wordt promotie gevoerd in voor verenigingen belangrijke hoofdsteden, zoals: Washington DC, Genève, Londen en Parijs. Op die manier wordt Brussel gevaloriseerd als "hotspot" voor ivzw's en wordt de meerwaarde van een Brusselse vestiging voor verenigingen benadrukt. Zo worden meer lokale ivzw's bereikt en wordt de rol van visit.brussels binnen het verenigingsleven versterkt. Aan de editie 2022 namen in totaal 200 heel uiteenlopende verenigingen deel.

11. Virtueel platform/One Stop

In het kader van die IO bieden we verenigingen omkadering en informatie. We beantwoorden hun vragen en herschrijven de content voor verenigingen

secteur du sport ainsi que la thématique sportive par la biais d'événements internationaux et via les canaux de communication de ces événements internationaux. Dans ce cadre, visit.brussels assure un soutien organisationnel à ces événements sportifs majeurs et aide à leur mise en place (Mémorial vn Damme, Urban sessions, 20 km de Bruxelles, World Padel Tour, Mayboom Trail, Brussels Cycling Classic 2022...). Ces événements bénéficient d'une attractivité régionale, nationale et internationale et contribuent à l'activité bruxelloise en assurant sa visibilité (favoriser une image dynamique, sportive et tournée vers l'avenir).

9. Club de la presse

Ce club a pour objet de dynamiser et animer une plateforme de rencontre et de dialogue entre journalistes et représentants des sphères socioculturelles, économiques, scientifiques, diplomatiques et politiques. Visit.brussels et le CNA (Center for Networking Alliance) collaborent afin de développer et de faire rayonner l'image de Bruxelles et de présenter Bruxelles en tant que premier HUB de communication en Europe.

Les deux personnes responsables du press Club Europe ont accueilli pendant l'année les correspondants et journalistes étrangers. Lors de leurs contacts, ils en ont profité pour faire la promotion de Bruxelles en tant que destination touristique.

En 2022, visit.brussels a poursuivi son partenariat avec le EU Visitors programme pour accueillir dans ses espaces plus de 50 journalistes du monde entier invités par la Commission européenne pendant une semaine à Bruxelles.

10. European association summit

Dans le cadre de cet OI, visit.brussels permet une rencontre annuelle des associations internationales en proposant trois jours de conférences, de réseautage et d'échange de bonnes pratiques. L'association communique autour de l'European Association Summit (EAS) au niveau international afin de renforcer l'assise de l'événement et d'en faire un incontournable dans le calendrier des associations internationales. Des actions promotionnelles sont organisées dans les grandes capitales d'associations internationales telles que Washington DC, Genève, Londres ou Paris. Il s'agit, tout à la fois, de valoriser Bruxelles comme «hot spot» pour les AISBL, de renforcer la valeur ajoutée pour les associations d'être basées à Bruxelles, de toucher un grand nombre d'AISBL locales ou encore de renforcer le rôle de visit.brussels dans le monde associatif. L'édition 2022 a connu un nombre total de participants de 200 avec une audience très diversifiée d'associations participantes

11. plateforme virtuelle/one stop

Il s'agit, dans le cadre de cet OI, d'offrir aux associations de l'encadrement et des informations, d'apporter des réponses aux questions des associations et d'adapter du

op de nieuwe website van visit.brussels. We verlenen onze medewerking aan evenementen van partners en/of concurrenten met het oog op vorming, benchmarking en networking. We denken na over de middelen, de acties en de bestaande diensten en waarborgen de continuïteit van de evenementencyclus Brussels Insights met een duidelijkere link naar EAS. Op die manier wil visit.brussels Brussel duidelijker profileren als kenniscentrum en favoriete bestemming voor internationale verenigingen. We willen de toegang tot middelen vergemakkelijken, hen meer zichtbaarheid gunnen en hun behoeften doorgronden om de bestaande middelen eventueel bij te sturen.

In die context heeft visit.brussels informatiedragers ter beschikking gesteld en de klantenervaring op de website van visit.brussels verbeterd (inspanningen om de structuur en de weg die de gebruiker aflegt te verbeteren). visit.brussels heeft de toegang tot middelen vergemakkelijkt en het bewustzijn rond het bestaan ervan vergroot (sociale netwerken en media).

12. Internationale samenwerkingsverbanden en partnerships

Om de activiteiten van internationale verenigingen in het Gewest aan te moedigen en Brussel in het buitenland te promoten, gaat visit.brussels op lange termijn partnerships aan met lokale of internationale organisaties die in de internationale verenigingssector actief zijn.

Die partnerships mikken op projecten of evenementen die in de lijn liggen van de opdrachten van visit.brussels en bijdragen tot de ontwikkeling van de gemeenschap van verenigingen in Brussel. visit.brussels neemt deel aan verschillende acties in het kader van het Global Association Hubs Partnership: een samenwerkingsverband tussen Brussel, Washington, Dubai en Singapore.

In het kader van die IO worden de bestaande overeenkomsten jaarlijks herzien in nauwe samenwerking met de partners (besprekingen, individuele onderhandelingen en ondertekeningen) en worden verbintenissen aangegaan en opgevolgd. Qua geboekte resultaten, versterkte visit.brussels in 2022 bestaande samenwerkingen met lokale verenigingspartners (ondersteuning van jaarlijkse evenementen van lokale partners, zoals: UIA Brussels Roundtable & ESAE End of Year Celebration). Daarnaast ontwikkelde visit.brussels Internationale en lokale partnerships (onderhandelen over en ondertekenen van bestaande overeenkomsten én een nieuwe overeenkomst met het Huis van Internationale Verenigingen). Tot slot willen we de naambekendheid van Brussel versterken als internationale aantrekkingspool voor verenigingen.

13. De Europese wijk aantrekkelijker maken

De internationale aanwezigheid in het hart van Brussel beïnvloedt de dynamiek in het Gewest: stadsontwikkeling, architecturaal erfgoed, leefmilieu, mobiliteit, toeristische toestroom en beheer van openbare ruimte. Met het oog op meer lokaal evenwicht en een kwali-

teit associatief voor het nieuwe site internet de visit.brussels, de participeren aan evenementen partners en/ou concurrents des fins d'éducation, de benchmark et de networking, de mener des réflexions sur les ressources, les actions et les services existants et d'assurer la continuité du cycle d'événements Brussels Insights avec un lien plus marqué de l'EAS. [Visit.brussels](http://visit.brussels) souhaite, ce faisant, intensifier le positionnement de Bruxelles comme hub de connaissances et destination de premier choix pour les associations internationales, de promouvoir l'accès aux ressources et améliorer leur visibilité et de comprendre les besoins des associations en vue d'adapter éventuellement les ressources existantes.

Dans ce cadre, visit.brussels a mis à disposition des supports informatifs et amélioré l'expérience du client sur le site internet de visit.brussels (travail visant à améliorer la structure et le parcours de l'utilisateur); visit.brussels a également promu l'accès aux ressources et a amélioré leur visibilité (réseaux sociaux et médias).

12. Alliance et partenariats internationaux

Pour favoriser les activités associatives internationales sur le territoire de la Région et promouvoir Bruxelles à l'étranger, visit.brussels s'engage dans des partenariats à long terme avec des organisations locales ou internationales actives dans le secteur associatif international.

Ces partenariats sont axés sur des projets ou des événements qui correspondent aux missions de visit.brussels et contribuent au développement de la communauté associative à Bruxelles. [Visit.brussels](http://visit.brussels) participe à diverses actions dans le cadre du Global Association Hubs Partnership, alliance entre Bruxelles, Washington, Dubai et Singapour

Dans le cadre de cet OI, il s'agit de procéder à une révision annuelle et aux ajustements des accords existants en parfaite collaboration avec les partenaires (discussions, négociations individuelles et signatures) ainsi qu'à l'implémentation et le suivi des engagements. En termes de résultats obtenus, visit.brussels a, en 2022, renforcé les collaborations existantes avec les partenaires associatifs locaux (support des événements annuels des partenaires locaux tels que UIA Brussels Roundtable & ESAE End of Year Celebration). En outre, visit.brussels a développé des partenariats internationaux et locaux (négociation et signature des accords existants, et nouvel accord avec la maison des associations internationales). Il s'agissait, enfin, d'augmenter la notoriété de Bruxelles comme HUB associatif au niveau international.

13. Augmenter l'attractivité du quartier européen

La présence internationale au cœur de Bruxelles a des répercussions sur les dynamiques du territoire: développement urbain, patrimoine architectural, environnement, mobilité, flux touristique et gestion des espaces publics. Soucieuse de favoriser l'équilibre local et de

tatieve leefomgeving voor de inwoners begeleidt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die internationale aanwezigheid.

In die IO willen we een merk voor de Europese wijk ontwikkelen. In 2022 startte visit.brussels via een communicatiebureau een co-creatief proces op waarbij alle stakeholders in de Europese wijk werden betrokken. Het project mondde uit in een door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onderschreven grafische vormgeving en storytelling. Daarnaast bleef visit.brussels samenwerken met de vzw EQUAMA (plaatsing van reclamezuilen in het Jubelpark en op het Jean Reyplein). visit.brussels werkte ook mee aan twee rondetafelconferenties in het kader van de WG Toerisme in overleg met het Europees Commissariaat én werkte met alle betrokken partijen aan internationale organisaties met het oog op promotie van de Europese wijk en het thema “Europa”. In dat brede kader moeten de relaties met de EU en haar aanbod worden onderhouden en versterkt. Het is de bedoeling het imago en de perceptie van de Europese wijk te verbeteren, door de uitwerking van een tastbaar merk en een imagostrategie voor de Europese wijk. Tot slot willen we die nationale aanwezigheid versterken om lokaal een beter evenwicht te vinden en een kwalitatieve leefomgeving voor de inwoners te waarborgen. In die optiek nodigen we wijkcomités op workshops uit.

14. Expats

visit.brussels ontwikkelt knowhow rond het onthaal van de internationale gemeenschap in de breedste zin van het woord: nieuwe Brusselaars, tijdelijke residenten als partners en familieleden, vakmensen en bezoekers die er korte tijd verblijven, gedetacheerde medewerkers, journalisten, diplomaten, artiesten in residentie, stagiairs, studenten, onderzoekers ...

In het kader van het project Expats kreeg visit.brussels de opdracht nieuwkomers in Brussel (expats) hartelijk te ontvangen. In 2022 werden verschillende acties gevoerd: voorstelling van de bestemming aan nieuwkomers door een Greeter, uitwerking van een nieuwe PPT-presentatie, samenstelling en verspreiding van een volledig digitaal Welcome Pack voor nieuwkomers met informatie over Brussel, tips om zich in Brussel te settelen en welkomstgeschenken (Art Nouveau Pass, Villo!-abonnement), opstelling en verspreiding van een maandelijkse nieuwsbrief voor expats. In dat kader werd een Digital Welcome Pack aan nieuwkomers, Europese instellingen en ambassades verzonden.

De resultaten kunnen we uitdrukken in volgende cijfers: 303 mensen bereikt in het kader van de verspreiding van het Welcome Pack, 30 uitgereikte Volume Passes, 1.676 toegekende Villo!-codes, 1.250 aanwezigen op de drie presentaties van visit.brussels, 11 verzonden nieuwsbrieven.

garantir un cadre de vie de qualité pour ses habitants, la Région de Bruxelles-Capitale accompagne cette présence internationale.

L'objectif est, dans le cadre de cet OI de développer une marque pour le quartier européen. En 2022, visit.brussels a entamé un processus cocreatif, par l'intermédiaire d'une agence de communication, impliquant l'ensemble des parties prenantes du quartier européen. La mise en œuvre de ce projet a abouti à un graphisme ainsi qu'à un storytelling validé par la Région de Bruxelles-Capitale. En outre, visit.brussels a poursuivi son partenariat avec l'ASBL EQUAMA (placement de totems publicitaires dans le parc du Cinquantenaire et sur la place Jean Rey. Enfin, visit.brussels a participé à l'organisation de deux tables rondes dans le cadre du GT Tourisme en collaboration avec le Commissariat à l'Europe et aux Organisations internationales autour de la promotion du quartier européen et de la thématique Europe avec tous les partenaires concernés. Il s'agissait dans ce large cadre d'entretenir et renforcer les relations avec l'UE et leur offre; d'améliorer «image et la perception du quartier européen, particulièrement en réalisant une marque concrète et une stratégie d'image du quartier européen et, finalement, d'accompagner cette présence nationale en vue de favoriser les équilibres locaux et garantir un cadre de vie de qualité pour ses habitants en invitant les comités de quartiers aux wokshops.

14. Expats

Visit.brussels développe un savoir-faire dans l'accueil de la communauté internationale au sens le plus large: nouveaux bruxellois, résidents temporaires conjoints et membres de la famille, professionnels ou visiteurs en court séjour, employés en détachement, journalistes, personnel diplomatique, artistes en résidence, stagiaires, étudiants et chercheurs...

Dans le cadre du projet Expats, visit.brussels a pour mission de réserver un accueil chaleureux aux nouveaux arrivants à Bruxelles (Expats). En 2022, plusieurs actions ont été menées: présentation de la destination aux nouveaux arrivants par une Greeter, réalisation d'une nouvelle présentation pwpt, réalisation et diffusion d'un welcome pack entièrement digitalisé pour les nouveaux arrivants avec de l'information sur Bruxelles, des tips pour se débrouiller à Bruxelles et des cadeaux de bienvenue (pass art nouveau, abonnements villo), rédaction et diffusion d'une newsletter mensuelle dédiée aux expats. Il a été dans ce cadre, procédé à l'envoi du Digital Welcome Pack aux arrivants, aux institutions européennes ainsi qu'aux ambassades.

Les résultats chiffrés sont les suivants: 303 personnes touchées dans le cadre de la distribution du welcome pack, 30 pass Volume distribués, 1676 codes villo distribués, 1.250 personnes présentes lors des trois présentations faites par visit.brussels, 11 newsletters envoyées

15. Duurzaam toerisme

Brussel, leader in circulaire economie en milieubeleid, wil het aanbod aan zachte mobiliteit voor bezoekers verbeteren en een duurzaam toeristisch aanbod uitwerken. De belangrijkste prestatie-indicatoren omvatten het aantal infrastructuren met een “Green Key” en “bike-friendly” label, het klassemment binnen de GDS-index (Global Destination Sustainability Index) en de doorgelichte evenementen rond leefmilieu.

Er werden verschillende stappen gezet om die doelstellingen waar te maken: promotie van het “Green Key” label, duurzaam evenementenbeheer, samenwerking met lokale partners en openbare instellingen en sensibilisering rond circulaire economie. De geboekte resultaten laten verbeteringen zien in het klassemment binnen de GDS-index en een toegenomen aantal infrastructuren met Green Key label. Het engagement binnen het project DMOcracy zorgde voor een nauwere betrokkenheid van de inwoners bij de toeristische strategie. visit.brussels werd tevens lid van internationale netwerken (NECSTour en Eurovelo) en werkte mee aan de samenstelling van een nieuw roadbook voor groene wandelingen, waarbij duurzaam toerisme wordt gepromoot en bezoekers praktische info krijgen.

Zo werden er in 2022 7 acties op het getouw gezet:

- duurzaamheidsstrategie: begeleiding van het team voor de GDS-index om visit.brussels te helpen in een strategie rond toerisme met een positieve impact;
- duurzame aankopen: binnen visit.brussels een duurzaam aankoopbeleid voeren (duurzaamheidscriteria opnemen in onze verschillende contracten);
- labels: visit.brussels wil aanspraak maken op het label “Ecodynamische onderneming” en het “Green Key” label;
- duurzame evenementen: aansturen op een duurzamer beheer van de ondersteunde evenementen die visit.brussels (mee) organiseert;
- toerisme en circulaire economie: Brussel profileren als een voorbeeldbestemming op dat vlak;
- sensibilisering van de partners rond de voordelen van een groen en duurzaam beleid en rond de bestaande labels;
- een 360° communicatie uitwerken rond “duurzaamheid” in het BHG - aangaande duurzaam toerisme - met het oog op het bereiken van alle stakeholders.

Tegelijk engageerde visit.brussels zich in het project “Time for DMOcracy”: een gezamenlijk initiatief voor de verkenning en de uitwerking van methodes en modellen rond lokale betrokkenheid en participatief beleid op toeristische bestemmingen. visit.brussels is bovendien lid van NECSTour: de spreekbuis van

15. Tourisme durable

Bruxelles, leader en économie circulaire et en politiques environnementales, vise à améliorer l’offre de mobilité douce pour les visiteurs et à développer une offre touristique durable. Les indicateurs clés de performance comprennent le nombre d’infrastructures labellisées «Green Key» et «bike-friendly» ou encore le classement au sein du GDS Index (Global Destination Sustainability Index) et les événements audités en matière d’environnement.

Plusieurs actions ont été entreprises pour atteindre ces objectifs, notamment la promotion du label «Green Key», la gestion durable des événements, la collaboration avec des partenaires locaux et des organismes publics, et la sensibilisation à l’économie circulaire. Les résultats obtenus montrent des améliorations dans le classement GDS Index et le nombre croissant d’infrastructures labellisées Green Key. L’engagement avec le projet DMOcracy a également permis de développer la participation des habitants dans la stratégie touristique. Visit.brussels a également adhéré à des réseaux internationaux (NECSTour et Eurovelo) et a participé au développement d’un nouveau roadbook pour la promenade verte, mettant en avant les initiatives de tourisme durable et proposant des informations pratiques pour les visiteurs.

7 actions ont, par conséquent, été initiées en 2022:

- stratégie de durabilité (accompagnement par l’équipe du GDS Index pour guider visit.brussels dans sa stratégie de tourisme à impact positif);
- achats durables (développer une politique en matière d’achats durables au sein de visit.brussels (intégrer des critères de durabilité dans nos différents marchés);
- labellisation (visit.brussels souhaite obtenir le label «Entreprise Eco-Dynamique» et le label Green Key);
- événements durables (encourager une gestion plus durable des événements soutenus, produits ou co-produits par visit.brussels);
- tourisme et économie circulaire (amener Bruxelles à figurer parmi les destinations exemplaires dans ce domaine);
- sensibilisation des partenaires aux atouts d’une politique verte et durable ainsi qu’aux programmes de labellisation;
- développer une communication à 360° sur la durabilité en RBC en matière de tourisme durable afin de toucher toutes les parties prenantes.

Visit.brussels est engagée, en parallèle, dans le projet «Time for DMOcracy», initiative conjointe pour explorer et développer des méthodes et modèles pour l’engagement des habitants et la gouvernance participative au niveau des destinations touristiques. Visit.brussels est, en outre, membre de NECSTour, c’est-à-

Europese regio's die naar duurzaamheid streven. NECSTour staat voor een geïntegreerde benadering van het toeristisch beleid en een duidelijke link tussen de regionale en Europese beleidsniveaus.

16. Toerisme voor iedereen

In het kader van die IO willen we Brussel als toeristische bestemming toegankelijk maken. Niet alleen om de veiligheid en het comfort van iedereen te waarborgen, maar ook om de autonomie en de integratie van mensen met een beperking te bevorderen. We willen een uiteenlopend publiek de kans geven zich onder te dompelen in het sociaal en cultureel leven van het Gewest, ondanks financiële ongelijkheden. Het belangrijkste te verwachten resultaat is de strijd tegen elke vorm van discriminatie, een waarde die in het DNA van *visit.brussels* verweven zit (promotie van solidair en inclusief toerisme). De doelgroepen voor dit project omvatten: mensen met een beperking of een laag inkomen en buurtbewoners, zowel op nationaal als internationaal niveau. Een "Access-i" certificering werd opgestart op basis waarvan toeristische operatoren de toegankelijkheid van hun infrastructuur kunnen laten beoordelen. Die certificering maakt het bezoekers met specifieke noden makkelijker om informatie terug te vinden en een duidelijk beeld te krijgen van de toegankelijkheid van locaties.

In die optiek is *visit.brussels* lid van de ISTO (International Social Tourism Organisation) en zijn we betrokken bij de reflecties van de werkgroep rond toegankelijk toerisme. Die groep bestaat uit een twintigtal organisaties die regelmatig samenkomen om best practices rond toegankelijk toerisme uit te wisselen. Naar aanleiding van een kandidatuuroproep uit 2022 werden 16 partners geselecteerd. Zij kregen extra begeleiding met het oog op de Access-i certificering. Om een gevarieerd publiek te bereiken en het erfgoed voor iedereen toegankelijk te maken, werden aangepaste rondleidingen voor verschillende types beperkingen georganiseerd.

Stap 2: analyse

1. Advisory Board:

In de eerste plaats moeten we ons afvragen of de internationale specialisten uit de congressector die in de Client Advisory Meetings zetelen vrouwen en mannen evenwichtig vertegenwoordigen. Gendergelijkheid in de samenstelling van die adviesorganen is essentieel om ervoor te zorgen dat de standpunten, ideeën en behoeften van vrouwen worden meegenomen in gesprekken die bedoeld zijn om de competitiviteit van Brussel op de internationale markt te versterken.

In de tweede plaats is het belangrijk om tijdens de groepsontmoetingen ook genderkwesties aan te kaarten. Daarbij wordt onderzocht hoe waargenomen trends en evoluerende situaties (zoals de gezondheidssituatie) op vrouwen en mannen een verschillende impact

dire la voix des régions européennes engagées dans le durabilité. NECSTour fournit une approche intégrée de la gouvernance du tourisme et un lien important entre les niveaux de gouvernement régionaux et européens.

16. Tourisme pour tous

Dans le cadre de cet OI, l'objectif recherché vise à rendre la destination touristique Bruxelles accessible, non seulement pour garantir la sécurité et le confort de tous, mais aussi pour favoriser l'autonomie, l'intégration des personnes en situation de handicap. Il s'agit également de permettre à un public diversifié de s'immerger dans la vie sociale et culturelle de la région, malgré les disparités financières. Les principaux résultats attendus sont la lutte contre toute les formes de discrimination, valeur inscrite dans l'ADN de *visit.brussels* (promotion d'un tourisme solidaire et inclusif). Les cibles de ce projet englobent les personnes en situation de handicap, celles à faibles revenus, les habitants locaux, le public national et international. Une certification «Access-i» a été mise en place, permettant aux opérateurs touristiques d'obtenir une évaluation de l'accessibilité de leurs infrastructures. Cette certification facilite la recherche d'informations pour les personnes à besoins spécifiques en leur fournissant des indicateurs clairs sur l'accessibilité des lieux.

Visit.brussels est membre, à ce titre, de l'ISTO (Organisation Internationale du Tourisme social) et participe aux réflexions du groupe de travail sur le tourisme accessible. Ce groupe est composé d'une vingtaine d'organisations qui se réunissent régulièrement afin d'échanger sur les bonnes pratiques du tourisme accessible. Suite à l'appel à candidature lancé en 2022, 16 partenaires ont été sélectionnés pour se faire accompagner en vue d'obtenir la certification Access-i. En outre, dans l'objectif de toucher un public varié et de rendre le patrimoine accessible à tous, des visites guidées adaptées pour être accessibles à différents types de handicaps ont été organisées.

Étape 2: analyse

1. Advisory Board:

Premièrement, il est important de se demander si les spécialistes internationaux du secteur des congrès qui composent le Client Advisory Meetings incluent une représentation équitable des femmes et des hommes. L'égalité des sexes dans la composition de ces groupes consultatifs est essentielle pour garantir que les perspectives, les idées et les besoins des femmes sont pris en compte dans les discussions visant à renforcer la compétitivité de Bruxelles sur le marché international.

Deuxièmement, lors des rencontres du groupe, il est crucial de veiller à ce que les questions de genre soient également abordées. Cela consiste à examiner comment les tendances perçues et les situations de changement relatives à l'exemple, notamment, de la situation

kunnen hebben. Zo kunnen vrouwen en mannen tijdens evenementen en congressen specifieke behoeften hebben op het gebied van veiligheid, gezondheid of toegankelijkheid. Daarmee moet in de geformuleerde aanbevelingen rekening worden gehouden.

Wat betreft de integratie van “duurzaamheid” in het MICE-aanbod van visit.brussels, is het belangrijk te onderzoeken hoe dat vrouwen en mannen in gelijke mate ten goede kan komen. Het kan, bijvoorbeeld, gaan om inspanningen die de gelijke participatie van vrouwen en mannen als organisatoren van en deelnemers aan duurzame evenementen bevorderen.

Tot slot is het belangrijk om bij de stappen gezet naar aanleiding van het ontvangen advies na te gaan of er specifieke maatregelen werden genomen om gendergelijkheid en inclusie te bevorderen in de diensten en de communicatie van visit.brussels. Dat kan impliceren dat in communicatiestrategieën rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van vrouwen en mannen, dat er in de congressector wordt aangestuurd op gelijke kansen voor vrouwen en mannen en dat een gelijkwaardige representatie van vrouwen en mannen in door visit.brussels ondersteunde evenementen wordt aangemoedigd.

Een volledige genderanalyse van die activiteiten zou inhouden dat er in alle fases van het proces rekening wordt gehouden met de behoeften van vrouwen en mannen: van de samenstelling van de adviesgroep tot de formulering van aanbevelingen en het doorvoeren van corrigerende maatregelen.

2. Partnerevenementen

We moeten ons afvragen of partnerevenementen - zoals de visit.brussels Awards en de Career Day - zorgen voor een gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder deelnemers, laureaten, betrokkenen of partners. Is één sekse oververtegenwoordigd, dan kan dat een weerspiegeling zijn van hardnekkige ongelijkheden in de toerisme- en congressector. In het kader van de visit.brussels Awards is het verder belangrijk om de thema's en categorieën van de Awards te analyseren en ervoor te zorgen dat ze de diversiteit van toeristische initiatieven weerspiegelen, zodat er ook projecten worden bekroond van vrouwen, niet-binaire personen en genderminderheden. Tijdens de Career Day moeten carrièremogelijkheden trouwens inclusief en gelijkwaardig voor vrouwen en mannen worden voorgesteld. Dat betekent dat we domeinen waarop vrouwen ondervertegenwoordigd zijn actief moeten promoten én ervoor moeten zorgen dat vrouwen toegang krijgen tot dezelfde professionele ontplooiings- en opleidingsmogelijkheden. Partnerevenementen moeten trouwens voor iedereen toegankelijk zijn, ook voor mensen met specifieke gendergerelateerde behoeften (zoals: zwangere vrouwen of ouders met gezinsverplichtingen).

sanitaire, peuvent avoir des impacts différenciés sur les femmes et les hommes. Par exemple, il peut y avoir des besoins spécifiques en matière de sécurité, de santé ou d'accessibilité pour les femmes et les hommes lors d'évènements ou de congrès, qui doivent être pris en compte dans les recommandations formulées.

En ce qui concerne l'intégration de la notion de durabilité dans l'offre MICE de visit.brussels, il est essentiel d'examiner comment cela peut bénéficier aux femmes et aux hommes de manière équitable. Par exemple, cela pourrait inclure des efforts pour promouvoir la participation égale des femmes et des hommes en tant qu'organisateur et participants à des évènements durables.

Enfin, dans les actions menées suite aux conseils reçus, il est important de vérifier si des initiatives spécifiques ont été prises pour promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion dans les services et les communications de visit.brussels. Cela peut inclure la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les stratégies de communication, la promotion des opportunités égales pour les femmes et les hommes dans l'industrie des congrès, et l'encouragement d'une représentation équitable des femmes et des hommes dans les évènements soutenus par visit.brussels.

Une analyse de genre complète de ces activités impliquerait de s'assurer que les besoins des femmes et des hommes sont pris en compte à toutes les étapes du processus, de la composition du groupe consultatif à la formulation des recommandations et à la mise en œuvre des actions d'amélioration.

2. Evènements partenaires

Il est essentiel de se demander si les évènements partenaires, tels que les visit.brussels awards et le career day assurent une représentation équitable des femmes et des hommes en tant que participants, lauréats, intervenants ou partenaires. S'il y a un déséquilibre en faveur d'un genre, cela peut refléter des inégalités persistantes dans le secteur touristique et du congrès. De même, dans le cadre des visit.brussels awards, il est important d'examiner les thématiques et les catégories de récompenses pour s'assurer qu'elles reflètent la diversité des initiatives touristiques et qu'elles incluent des projets portés par des femmes, des personnes de genre non-binaire et des minorités de genre. Par ailleurs, lors du career day, il convient de veiller à ce que les opportunités de carrière présentées soient inclusives et équitables pour les femmes et les hommes. Cela implique de promouvoir activement les domaines où les femmes sont sous-représentées, de s'assurer que les femmes ont accès aux mêmes opportunités de développement professionnel et de formation. Il conviendrait également de s'assurer que les évènements partenaires sont accessibles à tous, y compris aux personnes ayant des besoins spécifiques liés au genre, comme les femmes enceintes ou les parents avec des obligations familiales.

3. Acties “Toots 100”

Het is interessant om na te gaan of vrouwen en mannen betrokken waren bij de mediacoördinatie, het project-beheer en managementfuncties bij *visit.brussels* om er zeker van te zijn dat de mogelijkheden tot leiderschap en besluitvorming evenwichtig tussen vrouwen en mannen waren verdeeld.

Bovendien is het bij het definiëren van de verschillende doelgroepen voor de communicatiecampagne relevant na te gaan of er rekening werd gehouden met de specifieke behoeften van vrouwen en mannen. De manier waarop wordt gecommuniceerd met bepaalde groepen (zoals jazz- en cultuurliefhebbers of mensen van 30 jaar en ouder) kan o.a. verschillen naargelang de voorkeuren en behoeften van elke gendergroep, mannen en vrouwen.

Qua het aantal mensen dat via de SoMe-campagne werd bereikt, zou het interessant zijn na te gaan of vrouwen en mannen gelijkwaardig vertegenwoordigd waren in de verschillende fases van het project.

4. Uitstraling door erfgoed

Het is relevant te weten of vrouwen en mannen gelijkwaardig vertegenwoordigd waren in de coördinatie, de organisatie en de promotie van de verschillende erfgoedevents en -activiteiten. Zo is het ook belangrijk te weten of de professionele kansen gekoppeld aan die activiteiten op een gelijkwaardige manier aan mannen en vrouwen werden geboden.

Anderzijds moeten we analyseren of de communicatie rond die evenementen en activiteiten inclusief was, of genderstereotypen werden vermeden en of vrouwen en mannen gelijkwaardig werden vertegenwoordigd op de communicatiedragers (video's en promotionele content).

5. Ondersteuning cultuuraanbod en evenementen

Om in het kader van die IO een genderanalyse uit te voeren, zou moeten worden nagegaan of de ontvangen en geanalyseerde kandidaturen voor de wedstrijden representatief en genderevenwichtig waren (nagaan of vrouwen en mannen op dezelfde manier werden aangemoedigd om zich kandidaat te stellen).

Anderzijds zou het interessant zijn te onderzoeken of vrouwen en mannen gelijke kansen hebben gehad om als winnaars uit de bus te komen (nagaan of er genderverschillen zijn bij de selectie van winnaars).

In de derde plaats zou de communicatie rond de wedstrijden kunnen worden geanalyseerd om na te gaan of die inclusief is en zowel mannen als vrouwen stimuleert om op een gelijkwaardige manier deel te nemen (vermijden van taalgebruik of genderstereotypen die deelname zouden kunnen ontmoedigen).

6. Bicultureel: urban & pop culture

In het kader van de genderanalyse rond die IO moeten we de representatie en de participatie in vraag stellen.

3. Actions Toots 100

Il est intéressant de déterminer si des femmes et des hommes étaient impliqués dans la coordination des médias, la gestion du projet et le rôle de gestionnaire au sein de *visit.brussels* afin de s'assurer que les opportunités de leadership et de prise de décision étaient équitablement réparties entre les femmes et les hommes.

En outre, lors de la définition des différentes cibles pour la campagne de communication il est également pertinent de vérifier si les besoins et les intérêts spécifiques des femmes et des hommes ont été pris en compte. Par exemple, la manière de communiquer vers des groupes particuliers tels que les amateurs de jazz et de culture ou les personnes âgées de 30 ans et plus peut varier en fonction des préférences et des besoins de chaque groupe de genre, hommes et femmes.

Concernant les chiffres d'audience de la campagne SoMe, il serait pertinent d'analyser si les femmes et les hommes ont été représentés de manière équitable dans les différentes étapes du projet.

4. Rayonnement par le patrimoine

Il est pertinent de savoir si les femmes et les hommes ont été équitablement représentés dans la coordination, l'organisation et la promotion des différents événements et activités liés au patrimoine. De même, il est pertinent de savoir si les opportunités professionnelles liées à ces activités ont été offertes de manière équitable aux femmes et aux hommes.

D'autre part, il s'agirait d'examiner si la communication autour de ces événements et activités a été réalisée de manière inclusive, en évitant les stéréotypes de genre et en favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication (vidéos et contenus promotionnels).

5. Soutien offre culturelle et événementielle

Aux fins d'effectuer une analyse de genre dans le cadre de cet OI, il conviendrait de vérifier si les candidatures reçues et analysées pour les concours étaient représentatives et équilibrées en termes de genre (s'assurer que les femmes et les hommes ont été encouragés de manière égale à soumettre leurs candidatures).

D'autre part, il serait pertinent d'examiner si les femmes et les hommes ont eu des chances égales de figurer parmi les lauréats (vérifier s'il existe des disparités de genre dans la sélection des gagnants).

Troisièmement, l'analyse pourrait porter sur la communication autour des concours afin de s'assurer qu'elle est inclusive et encourage les femmes et les hommes à participer de manière égale (veiller à éviter tout langage ou stéréotype de genre pouvant décourager la participation).

6. Bi-culturel: urban & pop culture

Il est pertinent, dans le cadre de l'analyse de genre liée à cet OI, de poser la question de la représentation et de

Hoeveel vrouwen en hoeveel mannen werkten mee aan de realisatie van de muurschildering en andere culturele activiteiten? Daarna moeten we nagaan welke leidinggevende rollen vrouwen in die projecten toebedeeld kregen (werden belangrijke beslissingen op een evenwaardige manier genomen, rekening houdend met de visies van zowel vrouwen als mannen?). In het kader van de genderanalyse voor die IO zou het bovendien interessant zijn om te weten of de berichten op sociale media de bij dit project betrokken vrouwen en mannen gelijkwaardig in de kijker zetten.

7. Begeleiding van opnames

We moeten erkennen dat in de filmindustrie en de audiovisuele sector - net als in andere sectoren - genderongelijkheden kunnen voorkomen als het gaat om de representatie, de participatie en de toegang tot professionele kansen. In die optiek lijkt het aangewezen om de verhouding tussen vrouwen en mannen in topfuncties binnen de Filmcommissie te bepalen (bekleden vrouwen leidinggevende posities en worden ze actief betrokken binnen de besluitvorming binnen de organisatie?). Het zou trouwens ook interessant zijn om de relatieve deelname van vrouwen en mannen aan opnames, professionele evenementen en internationale festivals georganiseerd of gesteund door de Filmcommissie te analyseren. Ten derde zou het interessant zijn om na te gaan of vrouwen ook vertegenwoordigd zijn in de teams betrokken bij ecologisch verantwoorde opnames en de promotie rond best practices op het vlak van duurzaamheid. Daarnaast zouden we kunnen achterhalen of en in welke mate vrouwen betrokken werden bij de communicatie en de samenwerking met de 19 gemeenten en de gewestelijke instanties.

8. Uitstraling van sportevenementen

In het kader van die IO verdienen de volgende vragen aandacht: wat is de verhouding tussen vrouwen en mannen die betrokken zijn bij de organisatie en de promotie van sportevenementen? Zijn vrouwen ook vertegenwoordigd in leidinggevende functies en betrokken bij de besluitvorming rond die evenementen? Het is trouwens interessant om na te gaan of vrouwen deel uitmaken van de technische en coördinerende teams voor die events én of de communicatie errond bijdraagt tot een positieve beeldvorming die een evenwichtig beeld oplevert van de plaats die vrouwen bij sportevenementen krijgen.

9. Persclub

Op het vlak van journalistiek en communicatie kunnen - net als op veel andere vlakken - genderongelijkheden bestaan als het gaat om de representatie en de toegang tot kansen. In dat kader is het interessant om na te gaan of de leidinggevende functies en de deelname aan debatten en besluitvorming gelijkwaardig tussen de

la participation: quelle est la proportion de femmes et d'hommes qui ont participé à la création de la fresque murale et aux autres activités culturelle. Ensuite, il s'agirait de déterminer quels sont les rôles de leadership occupés par des femmes dans ces projets (les décisions importantes ont-elles été prises de manière équitable, en incluant les perspectives des femmes et des hommes)? En outre, dans le cadre de l'analyse de genre liée à cet OI, il serait intéressant d'aborder la question de savoir si les publications sur les réseaux sociaux ont été représentées équitablement les femmes et les hommes impliqués dans le projet.

7. Accompagnement des tournages

Il est important de reconnaître que, dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle, comme dans d'autres secteurs, des inégalités de genre peuvent exister en termes de représentation, de participation et d'accès aux opportunités professionnelles. Il serait opportun, dans ce cadre, de parvenir à déterminer quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans les rôles clés de la Film Commission (les femmes occupent-elles des postes de leadership et de prise de décision au sein de l'organisation?). Par ailleurs, il serait également intéressant d'analyser quelle est la participation relative des femmes et des hommes dans les tournages, les événements professionnels et les festivals internationaux organisés ou soutenus par la Film Commission. Troisièmement, il serait également intéressant de voir si les femmes sont également représentées dans les équipes impliquées dans les éco-tournages et la promotion des bonnes pratiques en matière de durabilité. En outre, il serait intéressant de savoir si, et dans quelle mesure, les femmes sont impliquées dans la communication et la consolidation de la collaboration avec les 19 communes et les instances régionales.

8. Rayonnement des événements sportifs

Dans le cadre de cet OI, les questions suivantes méritent d'être abordées: quelle est la proportion de femmes et d'hommes impliqués dans l'organisation et la promotion des événements sportifs, les femmes sont-elles également représentées dans des rôles de leadership et de prise de décision liés à ces événements? Par ailleurs, il est intéressant d'examiner si les femmes sont présentes dans les équipes techniques et de coordination de ces événements ou encore si la communication liée à ces événements contribue à promouvoir des images positives et favorisant l'équilibre en termes d'image de la place accordée aux femmes dans les événements sportifs.

9. Club de la presse

Dans le domaine du journalisme et de la communication, comme dans de nombreux autres domaines, des inégalités de genre peuvent exister en termes de représentation, d'accès aux opportunités. Il est, dans ce cadre, intéressant d'examiner si les rôles de leadership, la participation aux débats et la prise de décision sont

seksen verdeeld zijn. Het loont de moeite om onderzoek te doen naar de zichtbaarheid van vrouwen en mannen op conferenties en evenementen én naar hun betrokkenheid bij de planning en de coördinatie. Het zou trouwens relevant zijn om te bepalen of de behandelde thema's ook genderkwesties omvatten, zoals: gelijke kansen en een evenwichtige genderrepresentatie. De gevolgen van gender voor het verwerven van nieuwe technische vaardigheden en opleidingsmogelijkheden zouden eveneens moeten worden geëvalueerd. Tot slot zou het interessant zijn na te gaan in welke mate de Persclub bijdraagt tot de zichtbaarheid van vrouwelijke journalisten en tot media-aandacht voor gendergerelateerde thema's.

10. European Association Summit

Het zou interessant zijn om in het kader van de genderanalyse met betrekking tot die IO na te gaan in welke mate de jaarlijkse bijeenkomst van internationale verenigingen (conferentie, netwerken en uitwisseling van best practices) de pariteit bevordert op het vlak van gendervertegenwoordiging (tijdens de conferenties, het netwerken en de uitwisseling van best practices) en in welke mate die jaarlijkse bijeenkomst aanstuurt op de integratie van thema's gericht op de bevordering van gendergelijkheid (extra aandacht voor internationale verenigingen geleid door vrouwen, kwesties aankaarten als eventuele loonverschillen of de representatie in directiefuncties). Het is ook interessant om vragen te stellen bij de inhoud van de communicatie rond de jaarlijkse bijeenkomst en te zien in welke mate de uitgestuurde boodschappen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen promoten en extra aandacht vragen voor door vrouwen geleide internationale verenigingen.

11. Virtueel platform/One Stop

Het is interessant om te zien of er, in het kader van de inspanningen van *visit.brussels* om Brussel als kenniscentrum te profileren, actief wordt gewerkt met door vrouwen geleide verenigingen en of er specifieke initiatieven zijn die hun participatie en hun leiderschap bevorderen. Het is tevens interessant stil te staan bij de manier waarop de middelen toegankelijk en zichtbaar worden gemaakt. Vanuit een genderperspectief is het interessant na te gaan of de informatie inclusief en gendertoegankelijk wordt voorgesteld. Het zou ook interessant kunnen zijn om te weten of de communicatiekanalen (sociale media, nieuwsbrieven) worden gebruikt om een ge diversifieerd publiek te bereiken en of de boodschappen zó worden geformuleerd dat ze een evenwaardige genderparticipatie bepleiten. De aanpassing van de content voor de nieuwe website kan eveneens worden gezien als een kans om specifieke vorming te geven rond de initiatieven en de successen van door vrouwen geleide verenigingen. De doelstelling om de klantenervaring te verbeteren en de zichtbaarheid

équitabelment répartis entre les genres. La visibilité des femmes et des hommes dans les conférences et les événements, ainsi que leur implication dans la planification et la coordination méritent d'être examinées. Par ailleurs, il serait pertinent de déterminer si les thèmes abordés incluent également les questions de genre, telles que l'égalité des opportunités et la représentation équilibrée des sexes. Les implications de genre dans l'acquisition de nouvelles compétences techniques et dans les opportunités de formation mériteraient également de faire l'objet d'une évaluation. Il serait, enfin, intéressant d'examiner dans quelle mesure le Press Club contribue à la visibilité des femmes journalistes et à la couverture médiatique des thématiques liées au genre.

10. European Association Summit

Il serait intéressant, dans le cadre de l'analyse de genre relative à cet OI, de voir dans quelle mesure la rencontre annuelle des associations internationales (conférence, réseautage et échanges de bonnes pratiques) permet de favoriser une parité en termes de représentativité des genres (au niveau des conférences, du réseautage et de l'échange des bonnes pratiques) ainsi que de se demander dans quelle mesure cette rencontre annuelle favorise l'intégration de thématiques visant à promouvoir la parité des genres (mise en avant d'associations internationales dont le leadership est assuré par des femmes, aborder des questions telles que, par exemple, d'éventuelles disparités salariales ou la représentation au sein de postes de direction). Il est intéressant aussi de s'interroger quant au contenu de la communication entourant la tenue de cette rencontre annuelle et de voir dans quelle mesure cette dernière favorise, dans ses messages, la parité hommes/femmes ainsi que la promotion d'associations internationales dont le leadership est assuré par des femmes.

11. Plateforme virtuelle/one stop

Il est intéressant de voir si, dans le cadre des efforts déployés par *visit.brussels* afin de positionner Bruxelles comme hub de connaissance, les efforts déployés incluent activement des associations dirigées par des femmes et si des initiatives spécifiques sont prises pour encourager leur participation et leur leadership. Il est également intéressant de se pencher sur la manière dont les ressources sont accessibles et visibles. Dans une perspective de genre, il est intéressant de vérifier si les informations sont présentées de manière inclusive et accessible à l'ensemble des genres. Il pourrait également être intéressant de déterminer si l'utilisation des canaux de communication (médias sociaux, newsletters) est utilisée de manière à atteindre un public diversifié et si les messages sont formulés de manière à promouvoir la participation équilibrée des genres. De même, l'adaptation du contenu pour le nouveau site internet peut également être l'occasion d'inclure des formations spécifiques sur les initiatives et les réussites des associations dirigées par des femmes. En

van de middelen te verhogen, zou bovendien strategieën kunnen omvatten om vrouwen aan het hoofd van internationale verenigingen extra in de kijker te plaatsen.

12. Internationale samenwerkingsverbanden en partnerships

In het kader van de genderanalyse met betrekking tot die IO zou het interessant zijn om na te gaan in welke mate bestaande en nieuwe partnerships bijdragen tot het promoten van gendergelijkheid, met name in leidinggevende functies en besluitvorming. Vanuit die redenering zou het nuttig kunnen zijn om in de mate van het mogelijke toe te zien op een gelijkwaardige participatie van mannen en vrouwen, zodat we kunnen terugvallen op meer uiteenlopende visies en rekening kunnen houden met de bekommernissen van alle seksen.

Zo zou het ook interessant zijn om na te gaan op welke manier activiteiten en projecten van partners omgaan met gendergerelateerde kwesties, zoals: gendergelijkheid, ontvoogding van vrouwen en het opnemen van gendergerelateerde thema's in de planning en de uitvoering van acties.

Het zou trouwens interessant zijn om na te gaan in welke mate de communicatie rond en de promotie van partnerships rekening houden met genderrepresentatie en -inclusie. Bovendien zou het nuttig zijn te controleren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met genderspecifieke behoeften (hoe spelen partnerships in op de specifieke behoeften van vrouwen?).

13. De aantrekkingskracht van de Europese wijk vergroten

Promotie rond stadsontwikkeling en architecturaal erfgoed kan door mannen en vrouwen anders worden aangevoeld, met name wat betreft de toegang tot de openbare ruimte, mobiliteit en veiligheid. Het is interessant na te gaan of en in welke mate met die aspecten rekening wordt gehouden bij de planning en het ontwerp van ruimten in de stad.

Het is tevens interessant te analyseren wat de genderimplicaties zijn van leiderschap en beleid binnen de Europese instellingen. Een beter imago van de Europese wijk kan op mannen en vrouwen trouwens uiteenlopende effecten hebben. Een voorbeeld: de gezelligheid en de veiligheid van de openbare ruimte kunnen invloed hebben op het veiligheidsgevoel van vrouwen en hun verplaatsingen binnen die openbare ruimte.

14. Expats

Het is belangrijk ervoor te zorgen dat de aangeboden diensten, adviezen en bijstand gendergevoelig zijn en rekening houden met de specifieke behoeften van vrouwen en mannen. Bovendien moeten we ervoor zorgen dat vrouwen gelijkwaardig vertegenwoordigd worden binnen het team van greeters (reflectie van diversiteit). In het kader van de promotie rond mobiliteit (gratis Villo!-abonnementen) zou het trouwens nuttig zijn om specifieke informatie mee te geven over de

outr, l'objectif d'améliorer l'expérience client et la visibilité des ressources pourrait inclure des stratégies pour mettre en avant les femmes leader au sein des associations internationales.

12. Alliance et partenariats internationaux

Il serait intéressant, dans le cadre d'une analyse de genre liée à cet OI, de voir dans quelle mesure les partenariats existants et nouveaux participent à la promotion de l'égalité des genres, en particulier dans des postes de leadership et de prise de décision. Suivant ce raisonnement, il serait utile de veiller, dans la mesure du possible à assurer une participation équilibrée hommes/femmes afin de renforcer la diversité des perspectives et la prise en compte des préoccupations de genres multiples.

De même, il serait intéressant d'examiner de quelle manière les activités et les projets des partenariats abordent les questions de genres, telles que l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et la prise en compte des thématiques de genre dans la planification et la mise en œuvre de l'action.

Par ailleurs, il serait intéressant de vérifier si, et dans quelle mesure, la communication et la promotion des partenariats tiennent compte de la représentation et de l'inclusion des genres. En outre, il serait utile d'examiner si les besoins spécifiques à chaque genre sont bien pris en compte (comment les partenariats répondent aux besoins particuliers des femmes).

13. Augmenter l'attractivité du quartier européen

La promotion du développement urbain et du patrimoine architectural peut potentiellement affecter les hommes et les femmes de manière différente, notamment en ce qui concerne l'accès à l'espace public, la mobilité et la sécurité. Il est intéressant d'étudier si, et dans quelle mesure, ces aspects sont pris en compte dans la planification et la conception des espaces urbains.

Il est également intéressant d'analyser les implications de genre entraînées par le leadership et les politiques exercées au niveau des institutions européennes. En outre, l'amélioration de l'image du quartier européen peut avoir des effets différents sur les hommes et les femmes. Par exemple, la convivialité et la sécurité de l'espace public peuvent influencer la manière dont les femmes se sentent en sécurité en se déplaçant au sein de cet espace.

14. Expats

Il est important de s'assurer que les services, conseils et assistances offerts sont sensibles au genre et répondent aux besoins spécifiques des femmes et des hommes. De plus, il est également important de veiller à ce que les femmes soient équitablement représentées dans l'équipe des greeters (réfléter la diversité). Il pourrait, par ailleurs, dans le cadre de la promotion de la mobilité douce (abonnements villos gratuits), être bénéfique d'inclure des informations spécifiques sur la

manier waarop dat initiatief personen van verschillende seksen aanmoedigt om te kiezen voor zachte mobiliteit en bij te dragen aan een duurzame omgeving. Het zou tot slot interessant zijn te analyseren in welke mate de verwachtingen van mannen en vrouwen verschillen op het vlak van onthaal en vestiging in Brussel.

15. Duurzaam toerisme

De verantwoordelijkheid voor de uitbouw van duurzaam toerisme en de promotie van ecotoerisme ligt met name bij *visit.brussels* én bij verschillende instanties en partners, gewestelijke besturen en niet-gouvernementele organisaties. In die optiek zou het interessant zijn om te onderzoeken hoe de verschillende seksen bij die entiteiten vertegenwoordigd zijn en hoe de verhouding mannen/vrouwen er in de besluitvorming uit ziet. Het is inderdaad interessant om te analyseren hoe vrouwen en mannen binnen die organisaties vertegenwoordigd zijn en om te onderzoeken hoe dat de genomen beslissingen en georganiseerde acties kan beïnvloeden.

Het zou trouwens ook interessant zijn om de betrokkenheid van mannen en vrouwen bij het DMOCracy-project te analyseren en van daaruit te bekijken of er op een evenwichtige manier rekening wordt gehouden met hun stem en of er maatregelen worden genomen om een evenwaardige representatie te waarborgen. Het zou tevens interessant zijn om het beleid rond zachte mobiliteit te analyseren. Hoe kan het beleid rond zachte mobiliteit andere voordelen of gevolgen hebben voor mannen en vrouwen als het gaat om de toegang tot vervoer, veiligheid en comfort?

In diezelfde optiek zou het interessant zijn om - parallel aan de "Green Key" of "Bike Friendly" certificeringsprogramma's - te onderzoeken of die bewustmakingsinitiatieven rekening houden met genderongelijkheden en of ze gericht zijn op een gelijkwaardige betrokkenheid van vrouwen en mannen. Tot slot zou het interessant zijn om na te gaan of initiatieven voor de uitbouw van duurzaam toerisme gelijkwaardige economische kansen voor vrouwen en mannen creëren.

16. Toerisme voor iedereen

Vrouwen kunnen zwaar worden getroffen worden door financiële ongelijkheden en/of situaties ten gevolge van een beperking. De combinatie van die factoren kan hun toegang tot toerisme beïnvloeden. Bovendien zou het interessant zijn om te analyseren of de geplande projecten voor inclusief toerisme rekening houden met de specifieke behoeften, belangen en bekommernissen van vrouwen. Het zou daarnaast interessant zijn om te analyseren of vrouwen in het kader van die IO werden geraadpleegd en betrokken bij de besluitvorming op alle niveaus. Het zou ook interessant zijn om na te gaan of de georganiseerde bezoeken daadwerkelijk aangepast

manière dont cette initiative encourage les personnes de différents genres à adopter la mobilité douce et à contribuer à un environnement durable. Enfin, il serait intéressant d'analyser dans quelle mesure les attentes des hommes et des femmes varient en ce qui concerne l'accueil et l'établissement à Bruxelles.

15. Tourisme durable

Les responsabilités liées au développement du tourisme durable et à la promotion de l'écotourisme sont, notamment, assumées par *visit.brussels* ainsi que différentes entités et partenaires, les administrations régionales, les organisations non-gouvernementales. Il serait, dans cette optique, intéressant d'examiner de quelle manière les genres sont répartis au niveau de ces différentes entités ainsi que la répartition des rôles décisionnels hommes/femmes. En effet, il est intéressant d'analyser comment les femmes et les hommes sont représentés au sein de ces organisations et d'examiner comment cela peut influencer les décisions et les actions entreprises.

Par ailleurs, il serait également intéressant d'analyser l'implication des hommes et des femmes dans le projet DMOCracy et d'examiner, en corollaire, si leurs voix sont équitablement prises en compte et si des mesures sont prises visant à garantir une représentation équilibrée. De même, il serait intéressant d'explorer la thématique des politiques en matière de mobilité douce: comment les politiques de mobilité douce peuvent bénéficier ou affecter différemment les femmes et les hommes en termes d'accès aux transports, de sécurité et de commodité.

De la même manière, parallèlement aux programmes de labellisation constitués par «Green Key» ou encore «Bike Friendly», il serait intéressant d'examiner si ces initiatives de sensibilisation prennent en compte les inégalités de genre ou visent à impliquer les femmes et les hommes d'égale manière. Enfin, il serait intéressant d'examiner, en termes de retombées, si les initiatives de développement touristique durable créent des opportunités économiques équitables pour les femmes et les hommes.

16. Tourisme pour tous

Les femmes peuvent être particulièrement affectées par les disparités financières, outre des situations liées au handicap. L'ensemble combiné de ces facteurs peut influencer leur accès au tourisme. De plus, il serait intéressant d'analyser si les projets touristiques inclusifs envisagés prennent en compte les besoins, les intérêts et les préoccupations spécifiques des femmes. Il serait en outre intéressant d'analyser si des femmes ont été consultées et ont participé aux prises de décision à tous les niveaux dans le cadre de cet OI. Il serait par ailleurs intéressant de déterminer si les visites organisées sont bel et bien adaptées aux besoins des femmes vivant une

zijn aan de behoeften van vrouwen met een beperking, rekening houdend met de specifieke uitdagingen waarmee ze daarbij kunnen worden geconfronteerd.

Stap 3: aanbevelingen (gelinkt aan de analyse)

BENAMING IO	AANBEVELINGEN GELINKT AAN DE ANALYSE
Advisory Board	<ul style="list-style-type: none"> – Gelijkwaardige representatie. Ervoor zorgen dat tijdens de Client Advisory Meetings vrouwen en mannen gelijkwaardig vertegenwoordigd zijn als specialisten uit de congressector. De participatie van vrouwen actief aanmoedigen om ervoor te zorgen dat hun standpunten en behoeften in discussies en aanbevelingen worden gehoord. – Genderanalyse van trends en veranderingen. Een genderanalyse integreren bij de analyse van trends en veranderingen met betrekking tot o.a. de gezondheidssituatie en de perceptie van Brussel als bestemming. Dat kan helpen om de gedifferentieerde impact op vrouwen en mannen te identificeren en om gepaste maatregelen te bedenken die aan hun specifieke behoeften tegemoet komen. – Gelijkheid in het MICE-aanbod bevorderen. De integratie van “duurzaamheid” in het MICE-aanbod van visit.brussels moet ook vrouwen op een gelijkwaardige manier ten goede komen. Het kan gaan om inspanningen die de gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen als organisatoren van en deelnemers aan duurzame evenementen bevorderen. – Inclusieve communicatie Ervoor zorgen dat de communicatie van visit.brussels een gendergevoelige benadering weerspiegelt door genderstereotypen te vermijden en boodschappen uit te sturen die specifiek op de belangen en behoeften van vrouwen en mannen gericht zijn. – Gelijke kansen in de hand werken. Het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de congressector, met name door het aanbieden van opleidings- en professionele ontwikkelingsprogramma's die een evenwichtige participatie stimuleren.

situation de handicap, en tenant compte des défis particuliers qu'elles pourraient rencontrer à cette occasion

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

NOM DE L'OI	RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC L'ANALYSE
Advisory Board	<ul style="list-style-type: none"> – Représentation équitable: veiller à ce que le Client Advisory Meetings inclue une représentation équitable des femmes et des hommes spécialistes du secteur des congrès. Encourager activement la participation des femmes pour garantir que leurs perspectives et leurs besoins soient entendus lors des discussions et des recommandations. – Analyse de genre des tendances et des changements: intégrer une analyse de genre lors de l'examen des tendances et des changements relatifs, par exemple à la situation sanitaire et à la perception de la destination «Bruxelles». Cela peut aider à identifier les impacts différenciés sur les femmes et les hommes et à concevoir des mesures appropriées pour répondre à leurs besoins spécifiques. – Promotion de l'égalité dans l'offre MICE: Assurer que l'intégration de la notion de durabilité dans l'offre MICE de visit.brussels bénéficie également aux femmes de manière équitable. Cela peut inclure des efforts pour favoriser la participation égale des femmes et des hommes en tant qu'organisateur et participants à des événements durables. – Communication inclusive: S'assurer que les communications de visit.brussels reflètent une approche sensible au genre en évitant les stéréotypes de genre et en incluant des messages qui s'adressent spécifiquement aux intérêts et aux besoins des femmes et des hommes. – Encourager les opportunités égales: Promouvoir des opportunités égales pour les femmes et les hommes dans l'industrie des congrès, notamment en offrant des formations et des programmes de développement professionnel qui favorisent la participation équilibrée.

BENAMING IO	AANBEVELINGEN GELINKT AAN DE ANALYSE	NOM DE L'OI	RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC L'ANALYSE
Partnerevenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Ervoor zorgen dat de partnerevenementen - zoals de visit.brussels Awards en de Career Day - streven naar een gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder deelnemers, laureaten, sprekers en partners. Bovendien moet de deelname van vrouwen actief worden aangemoedigd, met name daar waar ze ondervertegenwoordigd zijn. Genderdiversiteit moet worden bevorderd in presentaties en rondetafelgesprekken. – De categorieën van de “visit.brussels Awards” uitbreiden met aandacht voor specifieke initiatieven die gendergelijkheid, inclusie en diversiteit in de toeristische sector bevorderen. Zo kunnen projecten worden bekroond die de ontvoogding van vrouwen bevorderen of die bijdragen tot diversiteit en inclusie. – Ervoor zorgen dat de Career Day uitpakt met een gediversifieerd programma en een brede waaier aan beroepsmogelijkheden in de toeristische sector voorstelt, zowel voor vrouwen als voor mannen. In dat kader kunnen we succesvolle vrouwen in leidinggevende posities en traditioneel door mannen beklede functies extra in de kijker zetten om studentes te inspireren bij het overwegen van uiteenlopende carrières. 	Evènements partenaires	<ul style="list-style-type: none"> – S’assurer que les événements partenaires, tels que les visit.brussels awards ou le career day visent à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les participants, les lauréats, les intervenants et les partenaires. De plus, il s’agirait d’encourager activement la participation des femmes, notamment dans des domaines où elles sont sous-représentées, et promouvoir la diversité des genres dans les présentations et les tables rondes. – Elargir les catégories de récompenses des «visit.brussels awards» afin d’inclure des initiatives spécifiques qui ont pour objet de promouvoir l’égalité des sexes, l’inclusion et la diversité dans l’industrie touristique: valoriser les projets qui, par exemple, favorisent l’autonomisation des femmes et ceux qui contribuent à la diversité et à l’inclusion. – Assurer que le career day offre une programmation diversifiée en présentant un large éventail de carrières dans l’industrie du tourisme qui s’adressent autant aux femmes qu’aux hommes. Il s’agirait, dans ce cadre, de mettre également en valeur des femmes qui ont réussi des rôles de leadership et des postes traditionnellement dominés par les hommes, pour inspirer les étudiantes à envisager des carrières diversifiées.
Actie “Toots 100”	<ul style="list-style-type: none"> – Ervoor zorgen dat in de mediacoördinatie en het projectbeheer vrouwen en mannen evenwichtig vertegenwoordigd zijn. De participatie van vrouwen in leidinggevende functies en in de besluitvorming in het kader van het project moet dat ook worden aangemoedigd. – Wat betreft inclusieve doelgroepen: rekening houden met de specifieke behoeften en belangen van vrouwen en mannen bij de definiëring van doelgroepen voor communicatiecampagnes (de boodschappen en de communicatiekanalen afstemmen op de voorkeuren en de behoeften van elke gendergroep). Er in het kader van communicatie op toezien dat de campagne inclusief is en genderstereotypen vermijdt (genderneutraal taalgebruik en gelijkwaardige representatie van vrouwen en mannen op de communicatiedragers). – De participatie van vrouwen en mannen tijdens het hele project (met inbegrip van de bijhorende evenementen en activiteiten) monitoren. Erop toezien dat vrouwen en mannen in de verschillende projectfasen gelijkwaardig vertegenwoordigd zijn. 	Action Toots 100	<ul style="list-style-type: none"> – S’assurer que la coordination des médias et la gestion de projet incluent une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il s’agit dès lors d’encourager activement la participation des femmes dans des rôles de leadership et de prise de décision au sein du projet. – Concernant le ciblage inclusif des publics: prendre en compte les besoins et les intérêts spécifiques des femmes et des hommes lors de la définition des cibles pour la campagne de communication (adapter les messages et les canaux de communication en fonction des préférences et des besoins de chaque groupe de genre). Dans le cadre de la communication, veiller à ce que la communication de la campagne soit inclusive et éviter les stéréotypes de genre (utilisation d’un langage neutre en genre et promouvoir une image équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication). – Examiner la participation des femmes et des hommes tout au long du projet, y compris lors des événements et activités associés, s’assurer que les femmes et les hommes sont représentés équitablement dans les différentes étapes du projet
Uitstraling door erfgoed	<ul style="list-style-type: none"> – Toezien op een gelijkwaardige representatie van vrouwen die actief betrokken zijn bij de verschillende coördinatie-, organisatie- en promotiefases van de activiteiten. – De participatie van vrouwen in leidinggevende functies en in de besluitvorming aanmoedigen. – Ervoor zorgen dat de communicatie rond de activiteiten in het kader van die IO inclusief is en genderstereotypen vermijdt. – Rekening houden met de specifieke belangen en behoeften van mannen en vrouwen. 	Rayonnement par le patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> – Veiller à ce que les femmes soient représentées de manière équilibrée et active dans les différentes étapes de coordination, organisation et promotion des activités – Encourager la participation des femmes dans des rôles de leadership et de prise de décision – Assurer que la communication autour des activités liées à cette OI soit inclusive et éviter les stéréotypes de genre – Prise en compte des intérêts et des besoins spécifiques des hommes et des femmes

BENAMING IO	AANBEVELINGEN GELINKT AAN DE ANALYSE
Ondersteuning cultuuraanbod en evenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Specifieke sensibiliseringscampagnes opzetten die vrouwen aanmoedigen om aan wedstrijden deel te nemen. – Een inclusieve communicatie hanteren die genderstereotypen vermijdt. – Beoordelaars en leden van het selectiecommissies wijzen op genderkwesties en op mogelijke vooroordelen bij de evaluatie van kandidaturen. – Implementering van transparante en gelijkwaardige evaluatiemechanismen (onpartijdige en evenwichtige selectie van winnaars ...).
Bicultureel: urban & pop culture	<ul style="list-style-type: none"> – De participatie van vrouwen actief stimuleren in alle aspecten van de culturele initiatieven en evenementen die visit.brussels steunt, ook in leidinggevende functies en in de besluitvorming. – Een inclusieve communicatie hanteren die genderstereotypen vermijdt door de diversiteit van de bij de projecten betrokken culturele actoren te benadrukken. – Een evenwichtige representatie van vrouwen en mannen stimuleren in de publicaties en de berichten op sociale media.
Begeleiding van opnames	<ul style="list-style-type: none"> – De medewerkers van de Filmcommissie en partners uit de sector sensibiliseren rond genderkwesties en het belang van gendergelijkheid in de filmindustrie. – De participatie van vrouwen actief aanmoedigen in alle aspecten van de filmindustrie, ook in leidinggevende functies en in de besluitvorming binnen de Filmcommissie. – Audiovisuele projecten van vrouwen steunen en hun bijdrage aan de communicatie en de door de Filmcommissie ondersteunde evenementen bevorderen. – Vorming aanbieden rond genderkwesties en best practices hierrond.
Uitstraling van sportevenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Aansturen op de participatie van vrouwen in leidinggevende functies en in de besluitvorming binnen teams die evenementen organiseren. – Erop toezien dat de professionele kansen in het kader van sportevenementen (coördinatie- en managementfuncties) zowel voor vrouwen als mannen toegankelijk zijn. – Toezien op een gelijkwaardige zichtbaarheid van de prestaties en de successen van vrouwelijke atleten bij de promotie en de mediaverslaggeving rond ondersteunde sportevenementen. – Extra aandacht voor inspirerende vrouwelijke rolmodellen en uitblinkers in vrouwensporten.

NOM DE L'OI	RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC L'ANALYSE
Soutien de l'offre culturelle et évènementielle	<ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place des campagnes de sensibilisation spécifiques visant à encourager les femmes à soumettre leurs candidatures aux concours – Utilisation d'une communication inclusive évitant les stéréotypes de genre – Sensibilisation des évaluateurs et des membres des comités de sélection aux questions de genre et aux biais potentiels lors de l'évaluation des candidatures – Mise en place de mécanismes d'évaluation transparents et équitables (sélection impartiale et équilibrée des gagnants)
Bi culturel: urban & pop culture	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager activement la participation des femmes dans tous les aspects des initiatives culturelles et évènementielles soutenues par visit.brussels, y compris dans des rôles de leadership et de prise de décision – Adopter une communication inclusive évitant les stéréotypes de genre et mettant en avant la diversité des actrices et acteurs culturels impliqués dans les projets – Encourager une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les publications et les communications sur les réseaux sociaux
Accompagnement des tournages	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibiliser le personnel de la Film Commission et les partenaires du secteur aux questions de genre et à l'importance de l'égalité des sexes dans l'industrie cinématographique – Encourager activement la participation des femmes dans tous les aspects de l'industrie cinématographique, y compris dans des rôles de leadership et de la prise de décision au sein de la Film Commission – Soutenir les projets audiovisuels portés par des femmes et promouvoir leurs contributions dans les communications et les évènements soutenus par la Film Commission – Offrir des formations sur les questions de genre et les bonnes pratiques en matière des sexes
Rayonnement des événements sportifs	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager la participation des femmes dans des rôles de leadership et de prise de décision dans les équipes organisatrices des évènements – Veiller ce que les opportunités professionnelles liées aux événements sportifs (postes de coordination et de gestion) soient également accessibles de manière équitable aux femmes et aux hommes – Veiller à favoriser une visibilité équitable des performances et des succès des athlètes féminines lors de la promotion et de la couverture médiatique des événements sportifs soutenus. – Veiller à encourager la mise en avant de modèles féminins inspirants et de parcours d'excellence dans le sport féminin

BENAMING IO	AANBEVELINGEN GELINKT AAN DE ANALYSE
Persclub	<ul style="list-style-type: none"> – Aansturen op de gelijkwaardige participatie van vrouwelijke en mannelijke journalisten aan conferenties, publieke debatten en evenementen van de Persclub (toezien op een evenwichtige genderrepresentatie). – Genderthema's ter sprake brengen in de discussies en debatten van de club, ervoor zorgen dat genderkwesties in de verslaggeving aan bod komen, zodat er aandacht gaat naar: gelijke kansen, diversiteit en inclusie. – De communicatie van de club bijsturen om het engagement inzake gendergelijkheid en inclusie te weerspiegelen
European Association Summit	<ul style="list-style-type: none"> – Diversificatie van de betrokkenen en de content: er in de mate van het mogelijke voor proberen zorgen dat tijdens conferenties, networking en sessies voor de uitwisseling van best practices de betrokkenen genderdiversiteit weerspiegelen, en aansturen op een gelijkwaardige participatie van mannen en vrouwen. – In de programma's aandacht schenken aan thema's rond gendergelijkheid (aansturen op vrouwen in leidinggevende functies en het wegwerken van loonverschillen, meer evenwicht tussen carrière-gezinsleven ...) – Promotie rond succesvolle initiatieven en rolmodellen: extra aandacht voor door vrouwen geleide internationale verenigingen door hen te profileren als voorbeelden voor succes en leiderschap.
Virtueel platform/ One Stop	<ul style="list-style-type: none"> – De participatie en het leiderschap van vrouwen binnen internationale verenigingen aanmoedigen door hun inbreng, hun successen en hun verhalen (getuigenissen, case studies, lezingen van leidinggevende vrouwen tijdens conferenties en evenementen) te benadrukken. – Er in de mate van het mogelijke op toezien dat tijdens conferenties, netwerken en de uitwisseling van best practices de verschillende seksen evenwichtig vertegenwoordigd zijn onder sprekers, moderators en deelnemers. – In de mate van het mogelijke specifieke sessies organiseren rond gendergelijkheidskwesties. – Erop toezien dat de communicatie - ook via de sociale media - inclusief en gendergevoelig wordt geformuleerd.
Internationale samenwerkingsverbanden en partnerships	<ul style="list-style-type: none"> – Évalueren hoe de informatie rond partnerships wordt verspreid en nagaan of de nadruk wordt gelegd op de participatie en de realisaties van vrouwen. – In de mate van het mogelijke een clausule rond genderinclusie in partnerships opnemen, zodat onze partners zich tot het bevorderen van gendergelijkheid verbinden. – Sensibiliseringssessies rond genderkwesties voor partners organiseren, zodat iedereen begrip heeft voor genderuitdagingen. – Indien nodig, een communicatiestrategie uitwerken die de nadruk legt op de realisatie en de inbreng van vrouwen met het oog op een evenwichtig beeld van de partnerships.

NOM DE L'OI	RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC L'ANALYSE
Club de la presse	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager la participation égale des femmes et des hommes journalistes dans les conférences, les débats publics et les événements organisés par le Club de la Presse (veiller à une représentation équilibrée des genres) – Intégrer des thématiques de genre dans les discussions et les débats du club, encourager la couverture médiatique des questions de genre telles que l'égalité des opportunités, la diversité et l'inclusion – Adapter la communication du club afin de refléter l'engagement en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion
European Association Summit	<ul style="list-style-type: none"> – Diversification des intervenants et des contenus: tenter de s'assurer, dans la mesure du possible, tant pour les conférences que pour les sessions de réseautage et d'échange de bonnes pratiques, que les intervenants reflètent une diversité de genres et encourager la participation équilibrée d'hommes et de femmes – Inclure des sujets liés à l'égalité des sexes dans le programme (promotion des femmes leaders et résolution des disparités salariales, équilibre travail-vie personnelle – Promotion des initiatives et des exemples de succès: mettre en avant les associations internationales dirigées par des femmes en les présentant comme des exemples de réussite et de leadership
Plateforme virtuelle/One stop	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager la participation et le leadership des femmes au sein des associations internationales en mettant en avant leurs contributions, leurs réussites et leurs histoires (témoignages, études de cas, interventions de femmes leaders lors des conférences et des événements) – Veiller, dans la mesure du possible, à ce que les conférences, les sessions de réseautage et les échanges de bonnes pratiques incluent une représentation équilibrée des genres parmi les conférenciers, les modérateurs et les participants – Dans la mesure du possible, intégrer des sessions spécifiques axées sur les questions de parité des genres – Veiller à ce que les communications, y compris sur les médias sociaux soient formulées de manière inclusive et sensible au genre
Alliance et partenariats internationaux	<ul style="list-style-type: none"> – Évaluer comment les informations sur les partenariats sont diffusées et si elles mettent en avant la participation et les réalisations des femmes – Veiller, dans la mesure du possible, à intégrer une clause d'inclusion de genre dans les partenariats, afin d'engager les partenaires à promouvoir l'égalité des genres – Fournir des sessions de sensibilisation en genre aux membres des partenariats afin de garantir une compréhension commune des enjeux de genre – Développer, au besoin, une stratégie de communication mettant en avant les réalisations et les contributions des femmes en visant à une image équilibrée des partenariats

BENAMING IO	AANBEVELINGEN GELINKT AAN DE ANALYSE	NOM DE L'OI	RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC L'ANALYSE
De aantrekkingskracht van de Europese wijk vergroten	<ul style="list-style-type: none"> – Er in de mate van het mogelijke op toezien dat de stadsontwikkeling en de initiatieven om het imago van de Europese wijk te verbeteren maatregelen omvatten die de veiligheid en het comfort van vrouwen waarborgen (afdoende verlichting, gezellige open ruimtes, strategieën ter preventie van intimidatie). – De gelijkwaardige participatie van vrouwen in EU-forums aanmoedigen. – De participatie van vrouwen aanmoedigen in sectoren als cultuur, kunst, wetenschap en onderwijs. – In het kader van de inspanningen om meer bezoekers te trekken: er zoveel mogelijk voor zorgen dat de activiteiten en evenementen inclusief zijn en rekening houden met genderbelangen (de gelijkheid tussen mannen en vrouwen promoten). – Workshops, opleidingen en sensibiliseringscampagnes voor lokale partners, handelaars en inwoners organiseren rond de uitdagingen met betrekking tot gender en inclusiviteit. – Tijdens discussies en internationale bijeenkomsten met betrekking tot de Europese wijk aansturen op een evenwichtige participatie van vrouwen en erop toezien dat er evenveel rekening wordt gehouden met hun inbreng. – Extra aandacht voor leidinggevende vrouwen en vrouwelijke ondernemers die meebouwen aan de Europese wijk (promotie-initiatieven, lezingen die hun realisaties in de kijker zetten). 	Augmenter l'attractivité du quartier européen	<ul style="list-style-type: none"> – Dans la mesure du possible, viser à ce que le développement urbain et les initiatives visant à améliorer l'image du quartier européen intègrent des mesures pour garantir la sécurité et le confort des femmes (éclairage adéquat, espaces ouverts conviviaux, stratégies de prévention du harcèlement) – Encourager activement la participation égale des femmes dans les forums de l'Union européenne – Encourager la participation des femmes dans les domaines tels que la culture, l'art, la science et l'éducation – Dans le cadre des efforts visant à augmenter le nombre de visiteurs, veiller dans la mesure du possible à ce que les activités et les événements soient conçus de manière inclusive et répondent aux intérêts de genre (promouvoir l'égalité hommes/femmes) – Organiser des ateliers, des formations et des campagnes de sensibilisation des partenaires locaux, les commerçants et les résidents sur les enjeux de genre et d'inclusivité – Lors des discussions et des réunions internationales liées au quartier européen, veiller à ce que la participation des femmes soit équilibrée et que leurs contributions soient prises en compte sur un pied d'égalité – Mise en avant des femmes leaders et entrepreneurs qui contribuent au quartier européen (initiatives de promotion, des conférences mettant en lumière leurs réalisations)
Expats	<ul style="list-style-type: none"> – Erop toezien dat de volledige communicatie - met inbegrip van de schriftelijke dragers - gendergevoelig is: inclusief taalgebruik dat wijst op genderdiversiteit en dat genderstereotypen in de boodschappen vermijdt. – Zachte mobiliteit blijven promoten als duurzaam en inclusief vervoermiddel. De voordelen voor alle seksen benadrukken en informatie verstrekken rond de toegankelijkheid en de veiligheid van zachte mobiliteit. – Sensibiliseringsprogramma's rond genderthema's opzetten voor iedereen die bij het onthaal van de internationale gemeenschap betrokken is. 	Expats	<ul style="list-style-type: none"> – Veiller à ce que toute la communication, y compris les supports écrits soit sensible au genre: utiliser un langage inclusif reflétant la diversité des genres et éviter les stéréotypes de genre dans les messages. – Continuer à promouvoir la mobilité douce en tant que moyen de transport durable et inclusif: mettre en évidence les avantages pour tous les genres et fournir des informations sur l'accessibilité et la sécurité liées à la mobilité douce – Mise en œuvre de programmes de sensibilisation aux thématiques de genre pour le personnel impliqué dans l'accueil de la communauté internationale
Duurzaam toerisme	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibiliserings- en educatiecampagnes rond genderkwesties in de context van duurzaam toerisme. Die campagnes kunnen genderstereotypen in vraag stellen en een gelijkwaardige en evenwichtige participatie promoten. – Integratie van genderperspectieven in het bedenken van initiatieven rond duurzaam toerisme (proactief identificeren en uit de weg ruimen van hinderpalen waarmee vrouwen in de context van duurzaam toerisme geconfronteerd zouden kunnen worden). – Aansturen op een evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in alle initiatieven met betrekking tot de uitbouw van duurzaam toerisme. 	Tourisme durable	<ul style="list-style-type: none"> – Campagnes de sensibilisation et d'éducation abordant les enjeux de genre liés au tourisme durable. Ces campagnes pourraient viser à remettre en question les stéréotypes de genre et à promouvoir une participation égale et équitable – Intégration de la perspective de genre dans la conception des initiatives de tourisme durable (identification et résolution proactive des obstacles auxquels les femmes pourraient être confrontées dans le contexte du tourisme durable) – Encourager la participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les initiatives liées au développement du tourisme durable

BENAMING IO	AANBEVELINGEN GELINKT AAN DE ANALYSE
Toerisme voor iedereen	<ul style="list-style-type: none"> – Vrouwen met een beperking actief betrekken bij het bedenken of Évalueren van inclusieve toeristische projecten. – In de mate van het mogelijke specifieke maatregelen nemen die de autonomie van vrouwen met een beperking ondersteunen. Zij kunnen te maken krijgen met specifieke uitdagingen rond mobiliteit en toegankelijkheid. – Sensibiliseringscampagnes om genderstereotypen in het toerisme in vraag te stellen. – In de kijker zetten van succesvolle vrouwelijke rolmodellen in inclusief toerisme.

Stap 4: actieplan

BENAMING IO	ACTIEPLAN
Advisory Board	<ul style="list-style-type: none"> – SENSIBILISERING EN OPLEIDING. Organiseren van sensibiliseringssessies rond het belang van gendergelijkheid en inclusie in de congressector, bedoeld voor medewerkers van visit.brussels en partners betrokken bij de organisatie van evenementen. Opzetten van opleidingsprogramma's over genderkwesties en genderstereotypen voor het team Client Advisory Meetings, om ervoor te zorgen dat er in de discussies rekening wordt gehouden met de visie en de behoeften van vrouwen en mannen. – GENDERANALYSE EN VERZAMELING VAN GEGEVENS. Integratie van een genderanalyse in de evaluatie van trends en de perceptie van Brussel als bestemming tijdens Client Advisory Meetings. Een systeem opzetten voor genderspecifieke gegevensverzameling om de deelname van vrouwen en mannen aan door visit.brussels ondersteunde evenementen te kunnen opvolgen, net als hun betrokkenheid in de congressector. – INCLUSIEVE COMMUNICATIE. Communicatie uitwerken die genderstereotypen vermijdt en specifiek gericht is op de belangen en behoeften van vrouwen en mannen. Sensibiliseringscampagnes opzetten die de inbreng van vrouwen en mannen in de congressector in de kijker zetten door aan te sturen op een evenwichtige participatie.

NOM DE L'OI	RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC L'ANALYSE
Tourisme pour tous	<ul style="list-style-type: none"> – Impliquer activement des femmes en situation de handicap dans la conception et l'évaluation de projets touristiques inclusifs – Dans la mesure du possible, mettre en place des mesures spécifiques pour soutenir l'autonomie des femmes en situation de handicap, qui pourraient faire face à des défis uniques en matière de mobilité et d'accès – Campagnes de sensibilisation pour remettre en question les stéréotypes de genre dans le domaine du tourisme – Mise en avant de modèles de réussite féminins dans le tourisme inclusif

Étape 4: plan d'action

NOM DE L'OI	PLAN D'ACTION
Advisory Board	<ul style="list-style-type: none"> – SENSIBILISATION ET FORMATION: organiser des sessions de sensibilisation sur l'importance de l'égalité des sexes et de l'inclusion dans l'industrie des congrès, à destination des employés de visit.brussels et des partenaires impliqués dans l'organisation des événements, mettre en place des programmes de formation sur les questions de genre et de sensibilité aux stéréotypes de genre pour l'équipe du Client Advisory Meetings, afin de s'assurer que les discussions prennent en compte les perspectives et les besoins des femmes et des hommes – ANALYSE DE GENRE ET COLLECTE DES DONNES: intégrer une analyse de genre à l'évaluation des tendances et à la perception de la destination «Bruxelles» lors des réunions du Client Advisory Meetings, mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la participation des femmes et des hommes dans les événements soutenus par visit.brussels ainsi que leur implication dans l'industrie du congrès. – COMMUNICATION INCLUSIVE: concevoir des communications qui évitent les stéréotypes de genre et qui s'adressent spécifiquement aux intérêts et aux besoins des femmes et des hommes; mettre en place des campagnes de sensibilisation mettant en évidence la contribution des femmes et des hommes à l'industrie des congrès en encourageant une participation équilibrée

BENAMING IO	ACTIEPLAN
Partnerevenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Zorgen voor een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen, erkenning voor de inbreng van vrouwen en gelijke toegang tot professionele kansen. – Organiseren van sensibiliseringssessies rond het belang van inclusie en gendergelijkheid in de toeristische sector en tijdens partnerevenementen. – Interne en externe sensibiliseringscampagne die de voordelen van een evenwichtige participatie van vrouwen en mannen aan evenementen benadrukt. – Ervoor zorgen dat de programmering van partnerevenementen een weerspiegeling is van de diversiteit aan talent en ervaring bij vrouwen en mannen in de toeristische sector. – Inspirerende sprekers en leidinggevende vrouwen op evenementen uitnodigen om hun expertise en hun carrièretraject te delen. – Erkenning voor projecten die de inclusie en de ontvoogding van vrouwen in de toeristische sector bevorderen.
Actie "Toots 100"	<ul style="list-style-type: none"> – De sleutelposities identificeren in mediacoördinatie en projectmanagement en erop toezien dat die gelijkwaardig tussen vrouwen en mannen verdeeld zijn (de participatie van vrouwen in leidinggevende functies en besluitvorming aanmoedigen). – De specifieke genderbehoeften en -belangen van verschillende doelgroepen analyseren en de boodschappen en communicatiekanalen daarop afstemmen. – Genderstereotypen in communicatie vermijden door genderneutraal taalgebruik en het aanmoedigen van een evenwichtige representatie van vrouwen en mannen op dragers. materialen.
Uitstraling door erfgoed	<ul style="list-style-type: none"> – De representatie en participatie van vrouwen en mannen in de verschillende coördinatie-, organisatie- en promotiefases van de erfgoedactiviteiten van visit.brussels grondig analyseren. – Indien nodig de domeinen identificeren waarop vrouwen ondervertegenwoordigd of onvoldoende betrokken zijn en doelstellingen definiëren om tot een evenwichtiger participatie te komen. – De participatie van vrouwen in leidinggevende functies en in de besluitvorming actief bevorderen. – Richtlijnen voor inclusieve communicatie opstellen, daarbij genderstereotypen vermijden en aansturen op een evenwichtige representatie van vrouwen en mannen op communicatiedragers.
Ondersteuning cultuuraanbod en evenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Uitwerking van een inclusieve communicatiestrategie voor de wedstrijden, door genderstereotypen te vermijden en uiteenlopende voorbeelden van vrouwelijke en mannelijke laureaten in verschillende cultuur- en evenementgebonden categorieën te belichten. – Gebruik van uiteenlopende communicatiedragers om een breed publiek te bereiken en op die manier gendergelijkheid tijdens culturele activiteiten en evenementen te promoten.

NOM DE L'OI	PLAN D'ACTION
Evènements partenaires	<ul style="list-style-type: none"> – Garantir la participation équilibrée des femmes et des hommes, la reconnaissance des contributions féminines et l'accès égal aux opportunités professionnelles – Organiser des séances de sensibilisation sur l'importance de l'inclusion et de l'égalité des sexes dans l'industrie du tourisme et lors des évènements partenaires – Campagne de sensibilisation interne et externe mettant en valeur les bénéfices d'une participation équilibrée des femmes et des hommes lors des événements – Assurer que la programmation des évènements partenaires reflète la diversité des talents et des expériences des femmes et des hommes dans l'industrie du tourisme – Inviter des intervenantes inspirantes et des femmes leaders pour partager leur expertise et leurs parcours professionnel lors des évènements – Reconnaître les projets qui promeuvent l'inclusion et l'autonomisation des femmes dans l'industrie du tourisme
Action Toots 100	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les postes clés de coordination des médias et de gestion du projet et veiller à ce qu'ils soient répartis équitablement entre les femmes et les hommes (encourager la participation des femmes dans les rôles de leadership et de prise de décision) – Analyser les besoins et les intérêts spécifiques des différentes cibles en fonction de leur genre et adapter les messages et les canaux de communication en conséquence – Eviter les stéréotypes de genre dans la communication en utilisant un langage neutre en genre et en favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports.
Rayonnement par le patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> – Effectuer une analyse approfondie de la représentation et de la participation des femmes et des hommes dans les différentes étapes de coordination, d'organisation et de promotion des activités patrimoniales de visit.brussels – Identifier, le cas échéant, les domaines où les femmes seraient sous-représentées ou insuffisamment impliquées et définir des objectifs pour améliorer l'équilibre de la participation – Promouvoir activement la participation des femmes dans des rôles de leadership et de prise de décision – Développer des lignes directrices pour une communication inclusive, évitant les stéréotypes de genre et représentant équitablement les femmes et les hommes dans les supports de communication
Soutien de l'offre culturelle et événementielle	<ul style="list-style-type: none"> – Elaboration d'une stratégie de communication inclusive pour les concours en évitant les stéréotypes de genre et en mettant en avant des exemples variés de femmes et d'hommes lauréats dans les différents domaines culturels et événementiels – Utilisation de supports de communication variés afin de toucher un large public et promouvoir, de la sorte, l'égalité des sexes dans les activités culturelles et événementielles

BENAMING IO	ACTIEPLAN
Bicultureel: urban & pop culture	<ul style="list-style-type: none"> – De participatie van vrouwen actief stimuleren in alle aspecten van de culturele initiatieven en evenementen die visit.brussels steunt, ook in leidinggevende functies.
Begeleiding van opnames	<ul style="list-style-type: none"> – Hanteren van een inclusieve communicatie die de diversiteit aan talent en inbreng in de filmsector benadrukt en genderstereotypen vermijdt. – Realisaties en succesverhalen van vrouwen in de filmsector belichten in het kader van gerichte communicatiecampagnes. – Uitwerking van begeleidingsprogramma's die de carrière van vrouwen in de filmsector ondersteunen.
Uitstraling van sportevenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Stakeholders uit de sportsector sensibiliseren (met inbegrip van partners en sportverenigingen) rond het belang van meer gendergelijkheid en inclusie. – Tijdens evenementen, seminars en ontmoetingen in dialoog gaan rond genderkwesties en best practices in de sportsector.
Persclub	<ul style="list-style-type: none"> – De aanwezigheid en de participatie van vrouwen tijdens clubactiviteiten actief stimuleren en toezien op een evenwichtige spreiding van functies en verantwoordelijkheden. – Geregeld gesprekken en debatten rond genderkwesties in het programma van de club opnemen. – De realisaties en de inbreng van vrouwelijke journalisten in publicaties en promoties benadrukken.
European Association Summit	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse van de genderrepresentativiteit tijdens vorige jaarlijkse ontmoetingen, en trachten te achterhalen op welke domeinen de pariteit niet gewaarborgd was. – Selectiecriteria definiëren voor sprekers die genderdiversiteit voorstaan en aansturen op een evenwichtige participatie van mannen en vrouwen. – In de mate van het mogelijke specifieke sessies rond gendergelijkheid organiseren in het kader van het programma van het evenement (met aandacht voor thema's als: vrouwelijk leiderschap, loonverschillen en het evenwicht tussen werk en gezinsleven). – De communicatie rond het evenement bijsturen om de gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen te weerspiegelen.
Virtueel platform/One Stop	<ul style="list-style-type: none"> – In de mate van het mogelijke toezien op een evenwichtige genderrepresentatie in sprekerspanels en tijdens netwerksessies. – Samenwerken met verenigingen en belangengroepen voor vrouwenrechten om leidinggevende vrouwen te leren kennen en voor evenementen uit te nodigen. – Specifieke sessies rond de uitdagingen met betrekking tot gendergelijkheid programmeren tijdens de jaarlijkse ontmoeting tussen internationale verenigingen. – Bij visit.brussels interne teams voor inclusieve en gendergevoelige communicatie oprichten.

NOM DE L'OI	PLAN D'ACTION
Bi culturel: urban & pop culture	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager activement la participation des femmes dans tous les aspects des initiatives culturelles et événementielles soutenues par visit.brussels, y compris dans des rôles de leadership
Accompagnement des tournages	<ul style="list-style-type: none"> – Adopter une communication inclusive qui met en avant la diversité des talents et des contributions dans l'industrie cinématographique, en évitant les stéréotypes de genre – Promouvoir les réalisations et les réussites des femmes dans l'industrie cinématographique à travers des campagnes de communication ciblées – Mettre en place des programmes d'accompagnement pour soutenir la carrière des femmes dans l'industrie cinématographique
Rayonnement des événements sportifs	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibiliser les parties prenantes du domaine sportif, y compris les partenaires et les organisations sportives, à l'importance de promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion – Encourager les discussions sur les questions de genre et les bonnes pratiques dans le secteur sportif lors d'événements, de séminaires et de rencontres
Club de la presse	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager activement la présence et la participation des femmes dans les activités du club et veiller à une répartition équilibrée des rôles et des responsabilités – Intégrer régulièrement des discussions et des débats sur des sujets de genre dans le programme du Club – Mettre en avant les réalisations et les contributions des femmes journalistes dans les publications et les promotions
European Association Summit	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse de la représentativité des genres lors des précédentes rencontres annuelles et tenter d'identifier les domaines dans lesquels la parité est insuffisante – Établir des critères de sélection des intervenants qui favorisent la diversité des genres et encourager la participation équilibrée d'hommes et de femmes – Intégrer, dans la mesure du possible, des sessions spécifiques sur l'égalité des genres dans le programme de l'événement (couvrir des sujets tels que le leadership féminin, les disparités salariales, l'équilibre travail-vie personnelle) – Adapter la communication autour de l'événement pour refléter la parité hommes/femmes
Plateforme virtuelle/One stop	<ul style="list-style-type: none"> – Établir, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des genres dans les panels de conférenciers et les sessions de réseautage – Travailler en partenariat avec des associations et groupes de défense des droits des femmes pour identifier et inviter des femmes leaders à participer aux événements – Intégrer des sessions spécifiques sur les enjeux de parité des genres dans le programme de la rencontre annuelle des associations internationales – Former, en interne, les équipes de visit.brussels à la communication inclusive et sensible au genre

BENAMING IO	ACTIEPLAN
Internationale samenwerkingsverbanden en partnerships	<ul style="list-style-type: none"> – In de mate van het mogelijke een communicatiestrategie hanteren die de realisaties en de inbreng van vrouwen benadrukt. – Via verschillende communicatiekanalen (met inbegrip van de sociale media en de nieuwsbrieven) voorbeelden van succesvolle en gendergevoelige partnerships promoten. – In de mate van het mogelijke opleidings sessies rond genderkwesties organiseren voor teamleden die bij partnerships betrokken zijn en hen zo op het belang van gendergelijkheid wijzen.
De aantrekkingskracht van de Europese wijk vergroten	<ul style="list-style-type: none"> – De verhalen van leidinggevende vrouwen, vrouwelijke ondernemers en invloedrijke figuren in de Europese wijk in de kijker zetten. – In de mate van het mogelijke evenementen en lezingen organiseren die wijzen op het belang van de realisaties van vrouwen en hun inbreng in de gemeenschap. – In de mate van het mogelijke sensibiliseringsworkshops rond gendergelijkheid organiseren voor inwoners, lokale partners, handelaars en actoren in de Europese wijk. – Evenementen promoten waarop thema's rond gendergelijkheid en vrouwenemancipatie aan bod komen.
Expats	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibiliserings sessies rond genderthema's organiseren voor medewerkers die bij het onthaal van de internationale gemeenschap betrokken zijn. – Discussiegroepen en online enquêtes organiseren om een beeld te krijgen van de meningen en de specifieke behoeften rond genderonthaal. – Een gendergerelateerde vraag invoegen op de inschrijvingsformulieren en in de enquêtes om gegevens op basis van gender te kunnen verzamelen. – De communicatiedragers analyseren en bijwerken om te komen tot een inclusief en gendergevoelig taalgebruik.
Duurzaam toerisme	<ul style="list-style-type: none"> – Aansturen op een evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in alle initiatieven met betrekking tot de uitbouw van duurzaam toerisme. – In de mate van het mogelijke een genderperspectief hanteren bij het bedenken, implementeren en beoordelen van initiatieven rond duurzaam toerisme. – Sensibiliseringscampagnes die specifiek ingaan op de uitdagingen rond gender in duurzaam toerisme. – Er in de mate van het mogelijke op toezien dat de certificeringsprogramma's ("Green Key") rekening houden met criteria rond gendergelijkheid en ontvoogding van vrouwen.

NOM DE L'OI	PLAN D'ACTION
Alliance et partenariats internationaux	<ul style="list-style-type: none"> – Organiser, dans la mesure du possible, une stratégie de communication mettant en avant les réalisations et les contributions des femmes – Utiliser divers canaux de communication, y compris les médias sociaux et les newsletters pour promouvoir des exemples de partenariats réussis qui intègrent des considérations de genre – Organiser, dans la mesure du possible, des sessions de formation en genre pour les membres des équipes impliquées dans les partenariats afin de les sensibiliser à l'importance de l'égalité des genres
Augmenter l'attractivité du quartier européen	<ul style="list-style-type: none"> – Mettre en avant les histoires de femmes leaders, d'entrepreneures et de figures influentes du quartier européen – Dans la mesure du possible, organiser des événements, des conférences mettant en valeur les réalisations des femmes et leur contribution à la communauté – Dans la mesure du possible, organiser des ateliers de sensibilisation à l'égalité des genres pour les résidents, les partenaires locaux, les commerçants et les acteurs du quartier européen – Promouvoir des événements qui abordent des thèmes liés à l'égalité des genres et à l'émancipation des femmes
Expats	<ul style="list-style-type: none"> – Organisation de séances de sensibilisation au genre pour le personnel impliqué dans l'accueil de la communauté internationale – Mise en place de groupes de discussion et d'enquêtes en ligne pour recueillir les commentaires et les besoins spécifiques en matière d'accueil de genre – Intégrer une question sur le genre dans les formulaires d'inscription et les enquêtes pour collecter des données ventilées par genre – Examiner et mettre à jour les supports de communication afin de s'assurer qu'ils utilisent un langage inclusif et sensible au genre
Tourisme durable	<ul style="list-style-type: none"> – Encourager la participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les initiatives liées au développement du tourisme durable – Intégrer, dans la mesure du possible, une perspective de genre dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives de tourisme durable – Campagnes de sensibilisation abordant spécifiquement les enjeux de genre liés au tourisme durable – Veiller, dans la mesure du possible, à ce que les programmes de labellisation («Green Key») intègrent des critères liés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes

BENAMING IO	ACTIEPLAN
Toerisme voor iedereen	<ul style="list-style-type: none"> – Een multidisciplinair team oprichten met genderspecialisten, mensen met een beperking en professionals uit de toeristische sector om samen een inclusief actieplan uit te werken. – Gendergevoelige architecten en stedenbouwkundigen inschakelen bij het ontwerpen van toeristische infrastructures die inspelen op de uiteenlopende behoeften van vrouwen en mannen met een beperking. – Toeristische locaties fysiek, visueel en auditief toegankelijk maken door te voorzien in hellende vlakken, duidelijke signalisatie, aangepaste toiletten en andere noodzakelijke voorzieningen.

Stap 5: opvolging en monitoring

BENAMING IO	OPVOLGING EN MONITORING
Advisory Board	<ul style="list-style-type: none"> – Genderindicatoren: specifieke genderindicatoren definiëren om de geboekte vooruitgang inzake inclusie en gendergelijkheid te meten. Die indicatoren zijn o.a.: het percentage vrouwen en mannen betrokken bij de Client Advisory Meetings, de evenwichtige participatie van vrouwen en mannen aan door visit.brussels ondersteunde evenementen, de representatie van vrouwen en mannen in de communicatie en de besluitvorming van de organisatie. – Gegevensverzameling: invoering van een systeem om regelmatig en systematisch gegevens te verzamelen op basis waarvan de genderindicatoren kunnen worden opgevolgd. Het kan gaan om het verzamelen van gegevens tijdens de Client Advisory Meetings, door visit.brussels ondersteunde evenementen, communicatie- en promotieactiviteiten. – Regelmatige evaluaties met betrekking tot de analyse van verzamelde gegevens, de identificatie van trends en vooruitgang en van aanhoudende uitdagingen inzake inclusie en gendergelijkheid.
Partnerevenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de participatie van vrouwen en mannen tijdens partnerevenementen te kunnen opvolgen.
Actie "Toots 100"	<ul style="list-style-type: none"> – Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de representatie en de participatie van vrouwen en mannen tijdens het hele project te kunnen opvolgen.
Uitstraling door erfgoed	<ul style="list-style-type: none"> – Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de representatie en de participatie van vrouwen en mannen bij activiteiten rond erfgoed te kunnen opvolgen.
Ondersteuning cultuuraanbod en evenementen	<ul style="list-style-type: none"> – Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de participatie en de representatie van vrouwen en mannen in wedstrijden te kunnen opvolgen.

NOM DE L'OI	PLAN D'ACTION
Tourisme pour tous	<ul style="list-style-type: none"> – Former une équipe multidisciplinaire comprenant experts en genre, personnes en situation de handicap et professionnels du tourisme afin d'élaborer un plan d'action inclusif – Engager des architectes et urbanistes sensibles au genre afin de concevoir des infrastructures touristiques qui répondent aux besoins variés des femmes et des hommes en situation de handicap – Assurer l'accessibilité physique, visuelle et auditive des lieux touristiques en installant des rampes, des signalétiques claires, des toilettes adaptées et d'autres équipements nécessaires

Étape 5: suivi et monitoring

NOM DE L'OI	SUIVI ET MONITORING
Advisory Board	<ul style="list-style-type: none"> – Indicateurs de genre: définir des indicateurs de genre spécifiques qui permettent de mesurer les progrès réalisés en matière d'inclusion et d'égalité des sexes. Ces indicateurs pourraient inclure le pourcentage de femme et d'hommes impliqués dans le Client Advisory Meetings, la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les événements soutenus par visit.brussels, ainsi que la représentation des femmes et des hommes dans les communications et la prise de décisions de l'organisation – Collecte de données: mettre en place un système de collecte de données régulier et systématique pour suivre les indicateurs de genre. Cela peut inclure la collecte de données lors des réunions du Client Advisory Meetings, des événements soutenus par visit.brussels, ainsi que des activités de communication et de promotion – Évaluation régulière: réaliser des évaluations régulières pour analyser les données collectées, identifier les tendances et les progrès, ainsi que les défis persistants en matière d'inclusion et d'égalité des sexes.
Evènements partenaires	<ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la participation des femmes et des hommes lors des événements partenaires
Action Toots 100	<ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la représentation et la participation des femmes et des hommes tout au long du projet
Rayonnement par le patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la représentation et la participation des femmes et des hommes dans les activités liées au patrimoine
Soutien de l'offre culturelle et événementielle	<ul style="list-style-type: none"> – Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la participation et la représentation des femmes et des hommes dans les concours

BENAMING IO	OPVOLGING EN MONITORING
Bicultureel: urban & pop culture	– Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de representatie en de participatie van vrouwen en mannen tijdens verschillende culturele initiatieven en evenementen te kunnen opvolgen.
Begeleiding van opnames	– Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de representatie en de participatie van vrouwen en mannen in de activiteiten van de Filmcommissie en de weerhouden audiovisuele projecten te kunnen opvolgen.
Uitstraling van sportevenementen	– Implementering van een systeem voor de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens om de participatie en de representatie van vrouwen en mannen in de teams die door visit.brussels ondersteunde sportevenementen organiseren te kunnen opvolgen.
Persclub	– In de mate van het mogelijke een nauwkeurige telling van de huidige gendersamenstelling van de Club onder de leden uitvoeren.
European Association Summit	– Verzamelen van gegevens rond genderrepresentativiteit onder de sprekers. – Opvolging van de genderspreiding onder de sprekers. – In de mate van het mogelijke: documenteren van de thema's rond gendergelijkheid. – Feedback van de deelnemers verzamelen omtrent genderdiversiteit en de integratie van thema's rond gelijkheid.
Virtueel platform/One Stop	– Implementering van follow-up indicatoren om de genderrepresentatie tijdens lezingen en netwerksessies te meten. – Feedback van de deelnemers verzamelen omtrent de impact van initiatieven gericht op gendergelijkheid, en op basis van die informatie toekomstige evenementen bijsturen.
Internationale samenwerkingsverbanden en partnerships	– Een systeem uitwerken voor het verzamelen van gegevens om de representatie en de participatie van vrouwen in partnerships te kunnen beoordelen.
De aantrekkingskracht van de Europese wijk vergroten	– In de mate van het mogelijke een systeem voor de verzameling van gegevens implementeren om de participatie, de representatie en de betrokkenheid van vrouwen en mannen bij verschillende initiatieven en activiteiten in de Europese wijk te kunnen opvolgen. – Specifieke indicatoren voor gendergelijkheid uitwerken (aantal leidinggevende vrouwen die bij projecten betrokken zijn, participatie van vrouwen tijdens culturele evenementen, bezoekersaantallen in de openbare ruimte op basis van gender ...)
Expats	– In de mate van het mogelijke mechanismen implementeren voor de opvolging en de verzameling van naar gender opgesplitste gegevens.
Duurzaam toerisme	– In de mate van het mogelijke een systeem voor de verzameling van gegevens implementeren dat de informatie naar gender opsplijst.

NOM DE L'OI	SUIVI ET MONITORING
Bi culturel: urban & pop culture	– Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la représentation et la participation des femmes et des hommes dans les différentes initiatives culturelles et événementielles
Accompagnement des tournages	– Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la représentation et la participation des femmes et des hommes dans les activités de la Film Commission et les projets audiovisuels retenus.
Rayonnement des événements sportifs	– Mettre en place un système de collecte de données ventilées par sexe pour suivre la représentation des femmes et des hommes dans les équipes organisatrices d'événements sportifs soutenus par visit.brussels
Club de la presse	– Dans la mesure du possible, réaliser un recensement précis de la composition actuelle du club en termes de genre parmi les membres
European Association Summit	– Collecte de données sur la représentativité des genres parmi les intervenants – Suivre la répartition des genres parmi les intervenants – Dans la mesure du possible, documenter les sujets liés à l'égalité des genres – Recueillir des retours d'opinion auprès des participants sur la diversité des genres et l'intégration des thématiques d'égalité
Plateforme virtuelle/One stop	– Mettre en place des indicateurs de suivi pour mesurer la représentation des genres dans les conférences et les sessions de réseautage – Collecter des retours d'information des participantes sur l'impact des initiatives d'égalité des genres et utiliser ces informations pour ajuster les événements futurs
Alliance et partenariats internationaux	– Établir un système de collecte de données pour évaluer la représentation et la participation des femmes dans les partenariats
Augmenter l'attractivité du quartier européen	– Dans la mesure du possible, mettre en place un système de collecte de données pour suivre la participation, la représentation et l'engagement des femmes et des hommes dans les différentes initiatives et activités du quartier européen – Développer des indicateurs spécifiques liés à l'égalité des genres (nombre de femmes leaders impliquées dans les projets, participation des femmes aux événements culturels, taux de fréquentation des espaces publics par genre...)
Expats	– Mettre en place des mécanismes de suivi et de collecte de données ventilées par genre, dans la mesure du possible
Tourisme durable	– Mise en place d'un système de collecte de données décomposant, dans la mesure du possible, les informations en fonction du genre

BENAMING IO	OPVOLGING EN MONITORING
Toerisme voor iedereen	– Implementering van een regelmatig follow-up systeem dat de invoering van maatregelen rond toegankelijkheid en gendergelijkheid evalueert op basis van naar gender en naar type beperking opgesplitste gegevens.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan uit het vorige werkjaar

In 2022 produceerde visit.brussels Fiches Genderbudgeting voor subsidiecodes R-b en R-e. Die hadden betrekking op de uitvoering van de subsidies tijdens het begrotingsjaar 2021.

Voor subsidiecode R-b werd het volgende actieplan vermeld:

- De inspanningen voortzetten om gediversifieerde opleidingen van hoge kwaliteit aan te bieden
- Deelname aan de opleidingen monitoren

Visit.brussels belooft zijn medewerkers minstens één opleiding per jaar, ongeacht geslacht, leeftijd of positie in de bedrijfshiërarchie. Op deze manier zorgt visit.brussels ervoor dat iedere medewerker de kans krijgt om zijn vaardigheden en kennis te ontwikkelen op een manier die geen enkele vorm van discriminatie inhoudt.

Voor subsidiecode R-e werd het volgende actieplan vermeld:

- Inclusiviteit in al onze informatiekkanalen blijven stimuleren door specifieke communicatietools te ontwikkelen (affiches, films, enz.) Visit.brussels streeft er altijd naar om inclusiviteit aan te moedigen in al het promotiemateriaal, hetzij direct of indirect, en zo genderstereotypen te vermijden en genderneutrale communicatie te bevorderen. Op die manier wordt de gelijkheid tussen mannen en vrouwen aangemoedigd, in de mate van het mogelijke en afhankelijk van het type evenement. We geven enkele voorbeelden ter illustratie.

Ten eerste zet het evenement “EAT FESTIVAL” vrouwelijke ambachtslieden in de kijker. Dit is meteen zichtbaar door de vele vrouwen op de presentatiepagina van het evenement. De aanwezigheid van een groot aantal vrouwen op een belangrijk evenement zoals het EAT FESTIVAL bevordert het imago van vrouwen die slagen in het ondernemerschap. Mogelijk moedigt dit nieuwe beroepskeuzes aan in een omgeving (gastronomie) die vroeger sterk gedomineerd werd door mannen en onderworpen was aan talrijke genderstereotypen (<https://www.visit.brussels/nl/bezoekers/agenda/>

NOM DE L'OI	SUIVI ET MONITORING
Tourisme pour tous	– Mise en place d'un système de suivi régulier pour évaluer la mise en œuvre des mesures d'accessibilité et d'égalité des genres, en recueillant des données ventilées par sexe et par type de handicap

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

En 2022, visit.brussels a produit des fiches de gender budgeting relatives aux codes de subsides R-b et R-e, relatives à l'exécution desdits subsides au cours de l'année budgétaire 2021.

Dans le cadre du code de subside R-b, il était fait mention du plan d'action suivant:

- Continuer les efforts pour offrir des formations diversifiées et de qualité
- Monitorer la participation aux formations

Visit.brussels garantit au minimum une formation par année, indépendamment du sexe, de l'âge et du positionnement du collaborateur au sein de la hiérarchie de l'entreprise. De cette manière, visit.brussels assure la possibilité à chaque collaborateur de faire évoluer ses compétences et connaissances sans aucune forme de discrimination.

Dans le cadre du code de subside R-e, il était fait mention du plan d'action suivant:

- Continuer à encourager l'inclusivité dans tous nos supports de communication en développant des outils de communication spécifiques (affichettes, films...). Visit.brussels veille invariablement à favoriser l'inclusivité dans le cadre de la réalisation de l'ensemble de ses supports promotionnels, de manière directe ou indirecte, afin d'éviter tout stéréotype de genre, de favoriser une communication non genrée et de favoriser, dans la mesure du possible, selon le type d'évènement organisé, une parité hommes/femmes. Quelques exemples peuvent être présentés, à titre illustratif.

Tout d'abord, il est permis de constater une mise en avant d'artisans de sexe féminin dans le cadre de l'évènement «EAT FESTIVAL». En effet, la page de présentation de l'évènement met à l'honneur de nombreuses femmes. Cette mise à l'honneur de nombreuses femmes dans le cadre d'un évènement d'ampleur tel que le EAT FESTIVAL participe activement au développement d'une image de femmes réussissant dans la sphère entrepreneuriale et peut, potentiellement, susciter des vocations dans un environnement (la gastronomie) qui était, autrefois, très masculin et soumis à de nombreux

eat-festival).

Visit.brussels organiseert jaarlijks het “BD Comic Strip Festival”. Het hiervoor ontworpen promotiemateriaal is gemaakt met inclusiviteit in gedachten. Op die manier wil visit.brussels het BD Comic Strip Festival promoten als een verenigend evenement dat stripliefhebbers samenbrengt, ongeacht hun genderexpressie. Via de volgende link kunnen lezers de genderneutraliteit van het gebruikte promotiemateriaal bekijken. In het programma zijn mannen en vrouwen effectief gelijk vertegenwoordigd. (<https://www.visit.brussels/nl/bezoekers/agenda/bd-comic-strip-festival>)

Verder creëert ook visit.brussels genderneutraal promotiemateriaal voor kenmerkende visit.brussels-evenementen zoals het BRIGHT FESTIVAL. Zo toont een promotievideo een groot aantal mensen die door de straten van de hoofdstad wandelen en zich vergapen aan de speciale lichteffecten van dit evenement. In de video zijn evenveel mannen als vrouwen te zien, wat zorgt voor volledige genderneutraliteit. (<https://www.visit.brussels/nl/bezoekers/agenda/bright-festival>)

Op dezelfde manier heeft visit.brussels een campagne “Winter 2022-2023” opgezet om het beeld te doorbreken van Brussel als een “dode” stad in de winterperiode. De campagne toont twee mensen: een man en een vrouw die te kampen hebben met een winterdepressie en die ontdekken welke activiteiten er allemaal georganiseerd worden binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (<https://www.belgianginger.com/visitbrussels>).

Visit.brussels is ook actief betrokken bij de promotie van de Brusselse ambachten (juweliers, modeontwerpers, designers). Visit.brussels schenkt veel aandacht aan de talrijke vrouwelijke ambachtslieden in de bovengenoemde activiteiten (juweliers, modeontwerpers, designers). Dit helpt in het bijzonder om genderstereotypen over het mannelijke overwicht in deze sectoren te doorbreken, maar ook om de aanwezigheid van vrouwen in de ondernemerswereld te promoten (<https://www.visit.brussels/nl/bezoekers/wat-te-doen/brusselse-ambachtslieden-en-ontwerpers>).

- Met behulp van vragenlijsten cijfergegevens en feedback verzamelen bij vrouwen over hun welzijn en veiligheidsgevoel tijdens evenementen. Tijdens het evenement “Brussels Pride” heeft visit.brussels een “safer pride”-zone ingericht, waar iedereen die dat wenste met gekwalificeerd personeel kon praten over een mogelijk gevoel van onbehagen of onveiligheid. Op die manier waakt visit.brussels systematisch over

stéréotypes de genre (<https://www.visit.brussels/fr/visiteurs/agenda/eat-festival?Eat+Brussels=programme>).

Visit.brussels organise, chaque année, l'évènement «Fête de la BD». Des supports promotionnels sont créés en tenant compte des impératifs d'inclusivité. Visit.brussels souhaite, de la sorte, promouvoir l'évènement de la Fête de la BD comme un évènement fédérateur, réunissant les amateurs de bande dessinée, indépendamment de leur appartenance à un genre ou à un autre. Le lien suivant permettra au lecteur de constater la neutralité en termes de genre du support promotionnel utilisé. Ce dernier présente, en effet, un nombre égal d'individus du sexe masculin et féminin. (<https://www.visit.brussels/fr/visiteurs/agenda/bd-comic-strip-festival?BD+Comic+Strip+Festival=programme>).

De même, visit.brussels crée des supports promotionnels présentant une neutralité certaine dans le cadre d'évènements emblématiques de visit.brussels, à l'instar du BRIGHT FESTIVAL. Une vidéo promotionnelle met, de la sorte, en scène de nombreuses personnes déambulant dans les rues de la capitale et découvrant avec émerveillement les effets de lumière créés pour l'occasion. La vidéo permet de constater la présence égale, en termes d'effectifs, d'hommes et de femmes, assurant de la sorte une parfaite neutralité en termes de genre. (<https://www.visit.brussels/en/visitors/agenda/bright-festival>)

De la même manière, visit.brussels a réalisé une campagne «Winter 2022-2023» dans laquelle est mise en avant la volonté de déconstruire l'image de Bruxelles en tant que ville «morte» durant la période hivernale. La présentation met en scène deux personnes: un homme et une femme faisant face au syndrome d'une dépression hivernale et découvrant l'étendue des possibilités, en termes d'activité, au sein de la Région de Bruxelles-Capitale (<https://www.belgianginger.com/visitbrussels>).

Visit.brussels participe activement, par ailleurs, à la promotion de l'artisanat bruxellois (bijoutiers, créateurs de mode, designers). Visit.brussels met en avant de nombreux artisans de sexe féminin parmi les activités citées ci-dessus (bijoutiers, créateurs de mode, designers). Cela permet, notamment, d'éviter tout stéréotype de genre quant à une prépondérance masculine dans ces secteurs d'activité mais également de promouvoir la présence féminine au sein de la sphère entrepreneuriale (<https://www.visit.brussels/fr/visiteurs/que-faire/artisans-et-createurs-bruxellois>).

- Récolte de données chiffrées et récolte de feedbacks (type: questionnaires) auprès du public féminin concernant le bien être ressenti au cours des évènements et le sentiment de sécurité ressenti: Dans le cadre de l'évènement «Brussels Pride», visit.brussels a mis en place une zone dite de «safer pride», c'est-à-dire un endroit où toute personne avait la possibilité de discuter avec du personnel qualifié concernant tant un mal-être

het welzijn en gevoel van veiligheid tijdens grootschalige evenementen die als enorm druk kunnen worden ervaren.

- Blijven zorgen voor een genderevenwicht bij detachering in het buitenland: uit de verzamelde gegevens blijkt dat vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in het buitenland, gezien de volgende man-vrouwverdeling: er zijn driemaal zoveel vrouwen als mannen.

III. 25. Paradigm - Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 01.001.08.01.1211

Houder: Werkingsuitgaven in verband met het eigen beheer van Paradigm en de IT-ondersteuning en -onderhoud.

Betrokken overheidsdienst: Paradigm

Betrokken directie: Alle diensten

Proces of beleid: kabinet-Clerfayt

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Financieel verantwoordelijke, psellier@paradigm.Brussels

Gender-commentaar

Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen

Om de dimensie “gender” van de geheel of gedeeltelijk door deze BA gefinancierde projecten te kunnen analyseren, onderzochten we de hieronder opgesomde uitgaven.

Deze uitgaven dekken de juridische, financiële, logistieke kosten van rollend materieel, evenementen, vertalingen, leveringen, lidmaatschap, de bibliotheek, Gewestelijk SAP, de IT-ondersteuning en onderhoud, evenals kosten voor het Paradigm-team.

- In de eerste plaats stellen wij vast dat er geen nauwkeurige statistieken zijn die een betere lezing mogelijk maken van de genderimplicatie van de verschillende uitgaven van deze BA.
- In de tweede plaats wordt een beduidend deel van de uitgaven van deze BA aangegaan via entiteiten waarvan we niet weten of zijzelf de genderdimensie onder hun leden behandelen.

ressenti qu’un problème de sécurité. De la sorte, visit. brussels veille systématiquement au bien être ressenti et au sentiment de sécurité pouvant être ressenti lors d’évènements d’ampleur au cours desquels une promiscuité peut être ressentie.

- Continuer à veiller à l’équilibre des genres dans le cadre d’un détachement à l’étranger: dans cette optique, il résulte des données récoltées que les femmes bénéficient d’une bonne représentativité à l’étranger, compte tenu de la distribution suivante des effectifs hommes/femmes: 3 femmes pour 1 homme.

III. 25. Paradigm - Centre d’Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 01.001.08.01.1211

Intitulé: Dépenses de fonctionnement liées à la gestion propre de Paradigm et aux supports et maintenances informatiques.

Administration concernée: Paradigm

Direction concernée: Ensemble des services

Processus ou politique: cabinet Clerfayt

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Responsable financier, psellier@paradigm.brussels

Commentaire de genre

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

Afin de pouvoir analyser la dimension «genre» des projets financés en tout ou en partie par cette AB, nous avons examiné les dépenses énumérées ci-dessous.

Ces dépenses couvrent les frais juridiques, financiers, logistiques, de matériel roulant, d’événements, de traductions, de fournitures, d’affiliations (membership), de bibliothèque, de support SAP Régional, du support et de la maintenance informatique ainsi que des frais pour l’équipe Paradigm.

- En premier lieu, nous constatons qu’il n’y a pas de statistiques précises permettant une meilleure lecture de l’implication genre des diverses dépenses de cette AB.
- En second lieu, une part significative des dépenses de cette AB est engagée via des entités dont nous ne savons si elles traitent elles-mêmes de la dimension genre en leur sein.

– En tot slot stellen we vast dat van alle uitgaven in deze BA, de uitgave met betrekking tot de verschillende evenementen van Paradigm interessant is vanuit een standpunt van genderanalyse. Opgemerkt wordt dat hoewel in de meeste gevallen een deelnemersregister bestaat voor onze verschillende evenementen, echter geen genderanalyse of -indicator voorhanden is.

De BA omvat verschillende soorten uitgaven, we analyseren dit jaar de uitgaven voor “evenementen” en zullen deze BA het volgende jaar opnieuw analyseren voor een of meer andere soorten uitgaven.

Stap 2: analyse

Na analyse van de voornoemde uitgaven blijkt dat de specifiek vastgestelde problematieken of situaties waarmee mensen geconfronteerd kunnen worden op basis van het gendercriterium, zijn geïdentificeerd.

Voor het concrete geval van de hierboven besproken evenementen kunnen we bevestigen dat een bijzondere aandacht geboden is bij evenementen die door Paradigm worden georganiseerd.

In de praktijk begint de identificatie van het gendercriterium bij de keuze van de locatie voor het evenement. Een bijzondere aandacht wordt besteed aan de keuze van de locatie, wat betreft de plaatsbepaling, de toegankelijkheid ervan (waaronder voor personen met een handicap) zonder het gevoel van veiligheid te vergeten, voor iedereen, ongeacht het geslacht.

Ter afsluiting van deze analyse moet eraan worden herinnerd dat de genderdimensie soms gelokaliseerd is in de andere belanghebbenden belanghebbenden met wie Paradigm in wisselwerking staat.

Stap 3: Aanbevelingen (met betrekking tot de analyse)

De aanbeveling is om indicatoren en statistieken in te voeren, gebaseerd op criteria die een gemakkelijke lezing en een doorrekening van de genderdimensie mogelijk maken voor de uitgaven die verband houden met evenementen en gefinancierd worden door deze BA.

Stap 4: actieplan

Communicatiemedewerkers, de diversity manager, HR-personeel bewust maken van genderkwesties door indicatoren in te voeren (organisatie, bezoekersaantallen, sociale afkomst, enz.)

– Et pour finir, de toutes les dépenses de cette AB, nous constatons que la dépense intéressante d'un point de vue de l'analyse genre est celle relative aux différents événements de Paradigm. Toutefois, notons que même si dans la majorité des cas un registre des participants de nos divers événements existe, il n'y a aucune analyse, aucun indicateur de genre en place.

L'AB comporte plusieurs types de dépenses, nous analysons cette année la dépense «événement» et analyserons à nouveau cette AB l'année suivante concernant un ou plusieurs autres types de dépense.

Étape 2: analyse

Après analyse des dépenses précitées, il en ressort que les problématiques ou situations spécifiques constatées auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur la base du critère de genre ont été identifiées.

En effet, pour le cas précis des événements que nous venons d'aborder plus haut, nous pouvons affirmer qu'une attention particulière est de mise lors de l'organisation d'événement par Paradigm.

En pratique, l'identification du critère de genre commence par le choix du lieu de l'événement. Une attention particulière est portée au choix du lieu en ce qui concerne sa localisation, son accessibilité (y compris pour des personnes porteuses de handicap) sans oublier le sentiment de sécurité pour toute personne, quel que soit son genre.

Pour clôturer cette analyse, il est à rappeler que la dimension de genre est parfois localisée chez les autres parties prenantes avec lesquelles Paradigm interagit.

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

La recommandation est la mise en place d'indicateurs, statistiques, basés sur des critères permettant une lecture aisée et une prise en compte de la dimension de genre pour les dépenses liées aux événements, financées par cette AB.

Étape 4: Plan d'action

Sensibiliser les acteurs de la communication, le Diversity Manager et les Ressources Humaines à la problématique liée au genre par la mise en place d'indicateurs (organisation, taux fréquentation, provenance sociale, etc.)

Stap 5: follow-up en monitoring

- Opvolging van het actieplan
- Invoering en meting van genderindicatoren zoals
 - het aantal mannen en vrouwen dat deelneemt aan de organisatie van het evenement
 - en aan het evenement zelf.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige begrotingsjaar

Eerste analyse voor deze BA. De evaluatie zal dus in de komende jaren plaatsvinden.

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 02.002.08.02.1211

Begrotingsallocatie nr.: BA 02.002.11.02.7422

Houder: Werkingsuitgaven in verband met de digitale exploitatie, ondersteuning en onderhoud van de GOB.

Vermogensuitgaven in verband met de IT-infrastructuur van de GOB.

Betrokken overheidsdienst: CIBG / CIRB

Betrokken directie: Alle diensten

Proces of beleid: kabinet-Clerfayt

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Financieel verantwoordelijke, psellier@paradigm.Brussels

Gender-commentaar*Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen*

Om de dimensie “gender” van de projecten die geheel of gedeeltelijk door deze twee BA’s gefinancierd werden te kunnen analyseren, onderzochten we de hieronder opgesomde uitgaven.

De in deze AB’s zijn opgenomen uitgaven omvatten de kosten van consultancy, diverse royalty’s voor het gebruik van software, ondersteuning en onderhoud die rechtstreeks toe te schrijven zijn aan de plaatselijke IT-infrastructuur van de GOB evenals de bijbehorende vermogensuitgaven.

Étape 5: Suivi et monitoring

- Suivi du plan d’action
- Mise en place et mesure des indicateurs de genre comme:
 - Nombre d’hommes et de femmes qui participent à l’organisation de l’événement.
 - Nombre d’hommes et de femmes qui participent à l’événement lui-même.

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

Première analyse pour cette AB. L’évaluation se fera donc l’année prochaine.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 02.002.08.02.1211

Allocation budgétaire n°: AB 02.002.11.02.7422

Intitulé: Dépenses de fonctionnement liées à l’exploitation, aux supports et maintenances informatique du SPRB.

Dépenses patrimoniales liées à l’infrastructure IT du SPRB.

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@paradigm.Brussels

Commentaire de genre*Étape 1: Constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/ les étapes du processus*

Afin de pouvoir analyser la dimension «genre» des projets financés en tout ou en partie par ces deux AB, nous avons examiné les dépenses énumérées ci-dessous.

Les dépenses reprises dans ces AB couvrent les coûts de consultance, de redevances diverses pour l’usage de software, de support et de maintenance directement imputables à l’infrastructure informatique locale du SPRB ainsi que les dépenses patrimoniales y afférentes.

Stap 2: analyse

Na analyse van de voornoemde uitgaven blijkt dat geen specifieke problematieken of situaties waarmee personen op basis van het gendercriterium kunnen worden geconfronteerd, werden geïdentificeerd.

Ook al lijkt de genderkwestie niet zo voor de hand te liggen voor de IT-infrastructuren, toch overwogen en besteden wij bij Paradigm een bijzondere aandacht aan deze thematiek. Allereerst denken we na over de genderimpact voor de personeelsleden en consultants die instaan voor het onderhoud van de infrastructuur. Elke persoon, gehandicapt of niet, ongeacht zijn of haar geslacht, moet een veilige toegang hebben tot de lokalen om indien nodig onderhoud aan de server uit te voeren en beschikken over een aangepaste werkplek volgens zijn eigen specifieke noden.

Stap 3: Aanbevelingen (met betrekking tot de analyse)

De Diversity Manager en preventieadviseur bewust maken van genderkwesties voor de inrichting van lokalen en terbeschikkingstelling van aangepaste werkplekken.

Stap 4: actieplan

Oprichting van een werkgroep waarin de verschillende actoren die betrokken zijn bij de inrichting van lokalen, het ter beschikking stellen van werkplekken, het bevorderen van het welzijn op het werk en de diversity manager samenwerken.

Deze werkgroep is verantwoordelijk voor het vaststellen van specifieke gendercriteria en het Évalueren van de implementatie ervan.

Stap 5: follow-up en monitoring

Opvolging van de acties

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige begrotingsjaar

Eerste analyse voor deze BA. De evaluatie zal dus in de komende jaren plaatsvinden.

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 02.002.08.03.1211

Houder: Werkingsuitgaven in verband met de ERP-cel bij de GOB

Betrokken overheidsdienst: CIBG / CIRB

Étape 2: analyse

Après analyse des dépenses précitées, il en ressort qu'aucune problématique ou situation spécifique auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur la base du critère de genre n'ont été identifiées.

Même si d'apparence il semblerait que la question du genre ne soit pas si évidente pour les infrastructures IT, chez Paradigm, nous considérons et prêtons une attention particulière à cette thématique. Tout d'abord nous pensons à l'impact de genre pour le personnel et les consultants devant effectuer des maintenances sur l'infrastructure. En effet, toute personne, en situation de handicap ou non, quel que soit son genre doit, en toute sécurité, accéder aux locaux pour effectuer la maintenance des serveurs en cas de besoin et disposer d'un poste de travail adéquat en fonction de leur spécificité

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

Sensibilisation du Diversity Manager et le conseiller en prévention à la problématique de genre pour l'aménagement des locaux et la mise à disposition de postes de travail adéquat

Étape 4: Plan d'action

Mise en place d'un groupe de travail collaboratif rassemblant les différents acteurs participant à l'aménagement des locaux, à la mise à disposition des postes de travail, œuvrant pour le bien-être au travail et le diversity manager.

Ce groupe de travail est chargé d'identifier les critères de genre spécifiques et d'évaluer leur mise en œuvre.

Étape 5: Suivi et monitoring

Suivi des actions.

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

Première analyse pour cette AB. L'évaluation se fera donc sur l'année prochaine.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 02.002.08.03.1211

Intitulé: Dépenses de fonctionnement liées à la cellule ERP au SPRB

Administration concernée: CIRB / CIBG

Betrokken directie: Alle diensten

Proces of beleid: kabinet-Clerfayt

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Financieel verantwoordelijke, psellier@paradigm.Brussels

Gender-commentaar

Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen

Om de geheel of gedeeltelijk door deze BA gefinancierde projecten te kunnen analyseren, hebben we de geregistreerde uitgaven onderzocht en geïdentificeerd.

De op deze BA aangepaste en verrekenbare kosten zijn consultancykosten voor de dagelijkse ondersteuning en het onderhoud van het gewestelijk SAP-platform.

Wij stellen vast dat er geen nauwkeurige statistieken zijn die een betere lezing mogelijk maken van de genderimplicatie van de verschillende uitgaven van deze BA.

De uitgave die interessant is vanuit het oogpunt van de genderanalyse is diegene betreffende de personen die binnen de GOB dagelijks werken aan de goede implementatie van de SAP-applicatie.

Stap 2: analyse

Na analyse van de voornoemde uitgaven blijkt dat geen specifieke problematieken of situaties waarmee personen op basis van het gendercriterium kunnen worden geconfronteerd, werden geïdentificeerd.

Paradigm ziet erop toe dat de consultants veilig toegang hebben tot de lokalen en beschikken over een werkruimte en werkplekken die de genderdimensie respecteren, ongeacht hun gender en ongeacht of ze al dan niet te kampen hebben met een beperking.

Stap 3: Aanbevelingen (met betrekking tot de analyse)

De Diversity Manager en preventieadviseur bewust maken van genderkwesties voor de inrichting van lokalen en terbeschikkingstelling van aangepaste werkplekken.

Stap 4: actieplan

Oprichting van een werkgroep waarin de verschillende actoren die betrokken zijn bij de inrichting van

Direction concernée: Ensemble des services

Processus ou politique: cabinet Clerfayt

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

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

Commentaire de genre

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 coûts engagés et liquidés sur cette AB sont des coûts de consultance pour le soutien quotidien et la maintenance de la plateforme SAP régionale:

Nous constatons qu'il n'y a pas de statistiques précises permettant une meilleure lecture de l'implication du genre des diverses dépenses de cette AB.

Toutes les dépenses de cette AB, intéressent d'un point de vue de l'analyse du genre est celle relative aux personnes qui travaillent pour la bonne implémentation de l'application SAP au quotidien au sein de la SPRB.

Étape 2: Analyse

Après analyse des dépenses précitées, il en ressort qu'aucune problématique ou situation spécifique auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur la base du critère de genre n'ont été identifiées.

Paradigm veille à ce que les consultants accèdent en toute sécurité aux locaux et disposent d'un lieu de travail et de postes de travail respectueux de la dimension de genre quel que soit son genre, qu'il soit ou non porteur d'un handicap.

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

Sensibilisation du Diversity Manager et le Conseiller en prévention à la problématique de genre pour l'aménagement des locaux et la mise à disposition de postes de travail adéquat

Étape 4: Plan d'action

Mise en place d'un groupe de travail collaboratif rassemblant les différents acteurs participant à

lokalen, het ter beschikking stellen van werkplekken, het bevorderen van het welzijn op het werk en de diversity manager samenwerken.

Deze werkgroep is verantwoordelijk voor het vaststellen van specifieke gendercriteria en het Évalueren van de implementatie ervan.

Stap 5: follow-up en monitoring

- Werkvergaderingen plannen.
- Een sociale realiteit meten.
- Invoering van genderindicatoren zoals het aantal mannen en vrouwen dat deelneemt aan de vergaderingen.

Stap 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige begrotingsjaar

Eerste analyse voor deze BA. De evaluatie zal dus in de komende jaren plaatsvinden.

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.009.08.01.1211

Begrotingsallocatie nr.: BA 02.003.11.02.7422

Houder: Gerelateerde uitgaven Algemene werkingskosten voor het WePulse-programma

Uitgaven voor het onderhoud en de ontwikkeling van de gewestelijke internetsite

Betrokken overheidsdienst: Paradigm

Betrokken directie: Alle diensten

Proces of beleid: kabinet-Clerfayt

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Financieel verantwoordelijke, psellier@paradigm.Brussels

Gender-commentaar

Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen

Om de dimensie “gender” van de geheel of gedeeltelijk door deze BA’s gefinancierde projecten te kunnen analyseren, onderzochten we de hieronder opgesomde uitgaven.

Deze uitgaven omvatten de honoraria voor het onderhoud, de updates van informatie op de gewestelijke website, de implementatie van thematische macrowebsites evenals de bijbehorende vermogensuitgaven.

l'aménagement des locaux, à la mise à disposition des postes de travail, œuvrant pour le bien-être au travail et le Diversity Manager

Ce groupe de travail serait chargé d'identifier les critères de genre spécifiques et d'évaluer leur mise en œuvre.

Étape 5: suivi et monitoring

- Planifier des réunions de travail.
- Mesurer une réalité sociale.
- Mise en place des indicateurs de genre comme le nombre d'hommes et de femmes qui participent aux réunions.

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

Première analyse pour cette AB. L'évaluation se fera donc sur les années à venir.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 02.003.08.01.1211

Allocation budgétaire n°: AB 02.003.11.02.7422

Intitulé: Dépenses de fonctionnement pour la maintenance et le support du site internet régional

Dépenses patrimoniales pour la maintenance et le développement du site internet régional

Administration concernée: Paradigm

Direction concernée: Ensemble des services

Processus ou politique: cabinet Clerfayt

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

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

Commentaire de genre

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

Afin de pouvoir analyser la dimension «genre» des projets financés en tout ou en partie par ces AB, nous avons examiné les dépenses énumérées ci-dessous.

Ces dépenses couvrent les honoraires pour la maintenance, les mises à jour des informations du site internet régional, le déploiement de macro-sites thématiques ainsi que les dépenses patrimoniales y afférentes.

Wij stellen vast dat er geen nauwkeurige statistieken zijn die een betere lezing mogelijk maken van de genderimplicatie van de verschillende uitgaven van deze twee BA's, noch op het niveau van Paradigm, noch op het niveau van het Brussels Gewest. Volgens Easy.Brussels worden echter meer dan 200 websites beheerd door de Brusselse overheidsdiensten.

Stap 2: analyse

Na analyse van voorgenoemde uitgaven lijkt het ons duidelijk dat de uitgaven die deze twee AB's bestrijken een zeer belangrijke genderimpact hebben. Een van de voornaamste doelstellingen dat het Brussels Gewest door middel van het project "Gewestelijke websitestrategie" hanteert, is ervoor te zorgen dat gebruikers die de websites, sociale netwerken, nieuwsbrieven, enz. van de Brusselse overheden (waaronder de gewestelijke portaalsite Be.Brussels) raadplegen, immers gemakkelijk duidelijke, toegankelijke en actuele informatie kunnen vinden in moderne, gebruiksvriendelijke interfaces, die voldoen aan de Europese richtlijnen in verband met de toegankelijkheid van websites. De genderkwestie die uit deze analyse opduikt, is als mensen van alle genders dezelfde toegangsmogelijkheden hebben tot internet.

Studies tonen aan dat vrouwen, met name oudere vrouwen, een kwetsbare groep zijn die wordt getroffen door de digitale kloof, en dat deze digitale kloof het gebrek aan gebruik van hun rechten en diensten in de regio kan verergeren.

Een andere genderdimensie kan tussenbeide komen met betrekking tot de inhoud van deze websites. Er bestaan verschillende gidsen voor de ontwikkeling van inclusieve communicatie die geen genderstereotypen inzet.

Stap 3: Aanbevelingen (met betrekking tot de analyse)

Erop toezien dat wordt voldaan aan de Europese richtlijnen voor toegankelijkheid van de platforms en gewestelijke website door middel van een certificering van het type Anysurfer.

Een denkoefening houden over de vraag of een genderdimensie moet worden opgenomen in de ontwikkeling van de GWS in samenhang met het doel en de eindgebruiker. Vaststellen van de indicatoren (bezoekersaantallen, tevredenheid, geslacht, leeftijd, enz.).

Stap 4: actieplan

Uitvoering van de aanbevelingen

Nous constatons qu'il n'y a pas de statistiques précises permettant une meilleure lecture de l'implication genre des diverses dépenses de ces deux AB ni au niveau de Paradigm ni au niveau de la Région bruxelloise. Cependant, selon Easy.Brussels, plus de 200 sites web sont gérés par les administrations publiques bruxelloises.

Étape 2: Analyse

Après analyse des dépenses précitées, il nous semble évident que les dépenses que couvrent ces deux AB ont un impact genre très important. En effet, l'un des objectifs principaux que mènent la Région bruxelloise par le biais du projet «Stratégie Web Régionale» est de permettre que les usagers qui consultent les sites web, des pouvoirs publics bruxellois (dont le portail régional Be.brussels) y trouvent facilement des informations claires, accessibles et à jour, dans des interfaces modernes, faciles à utiliser et qui respectent les directives européennes liées à l'accessibilité des sites. La question de genre qui émerge de cette analyse est de savoir si les personnes, quel que soit leur genre ont les mêmes possibilités d'accès à Internet.

Les études montrent que les femmes et notamment les femmes âgées sont un groupe vulnérable touché par la fracture numérique, et que cette fracture numérique peut accentuer le non-recours à ses droits et aux services de la Région.

Une autre dimension genrée peut intervenir concernant le contenu de ces sites Internet. Plusieurs guides existent pour le développement d'une communication inclusive et ne déployant pas de stéréotypes de genre.

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

Veiller au respect des directives européennes en matière d'accessibilité des plateformes et Site Web Regional par le biais de certification labellisation de type Anysurfer.

Mener une réflexion sur l'opportunité d'une dimension de genre dans le cadre du développement du SWR en lien avec la finalité et l'utilisateur final. Identification des indicateurs (taux de fréquentation, satisfaction, genre, âge...)

Étape 4: Plan d'action

Mise en œuvre des recommandations

Stap 5: follow-up en monitoring

Opvolging van het actieplan

Werkvergaderingen plannen – Invoering van genderindicatoren in de overheidsopdrachten

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige begrotingsjaar

Eerste analyse voor deze BA. De evaluatie zal dus in de komende jaren plaatsvinden.

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.006.08.01.1211

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.006.11.02.7422

Houder: Werkingsuitgaven in verband met de uitvoering van transversale ICT-projecten

Vermogensuitgaven in verband met de uitvoering van transversale ICT-projecten

Betrokken overheidsdienst: Paradigm

Betrokken directie: Alle diensten

Proces of beleid: kabinet-Clerfayt

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail

- Patricia SELLIER, Financieel verantwoordelijke, psellier@paradigm.Brussels

Gender-commentaar*Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen*

Om de dimensie “gender” van de geheel of gedeeltelijk door deze BA’s gefinancierde projecten te kunnen analyseren, onderzochten we de hieronder opgesomde uitgaven.

De uitgaven die in deze in deze twee BA’s zijn opgenomen, werden verricht om ICT-projecten uit te voeren en te ontwikkelen, zoals de ontwikkeling van gewestelijke platforms, met name NOVA, IRISbox..., UrbIS, het plan voor digitale toegankelijkheid, Fiberco, de werkterreinen voor de optimalisatie van het IT-beheer van het BHG, het gewestelijk aankoopbureau, GIS, GIS Dringende gewestelijke inkaartbrenging en Open budget, M365 diensten, Managementprojecten en Try and hire management, UrbIS webdienst, Immotica Setup, UrbIS Consultancy, Managed Hosting Housing, Sinchro, Brupost, Duurzame IT Paradigm (Green IT), SmartC - Smart City Office, Program EDM, Gewestelijke Digitale Strategie,

Étape 5: suivi et monitoring

Suivi du plan d’action suivant:

Planifier des réunions de travail Mise en place des indicateurs de genre dans les marchés publics

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

Première analyse pour cette AB. L’évaluation se fera donc sur l’année prochaine.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 03.006.08.01.1211

Allocation budgétaire n°: AB 03.006.11.02.7422

Intitulé: Dépenses de fonctionnement liées à la réalisation de projets TIC transversaux

Dépenses patrimoniales liées à la réalisation de projets TIC transversaux

Administration concernée: Paradigm

Direction concernée: Ensemble des services

Processus ou politique: cabinet Clerfayt

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

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

Commentaire de genre*Étape 1: Constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/ les étapes du processus*

Afin de pouvoir analyser la dimension «genre» des projets financés en tout ou en partie par ces AB, nous avons examiné les dépenses énumérées ci-dessous.

Les dépenses reprises dans ces deux AB sont réalisées afin de mettre en œuvre et développer les projets TIC comme le développement des plateformes régionales et notamment NOVA, IRISbox..., UrbIS, le Plan d’Appropriation Numérique (PAN), Fiberco, les chantiers pour l’optimisation des dépenses informatiques en RBCle bureau régional des achats, GIS, GIS Cartographie régionale d’urgence et Open budget, Services M365, Projects management et Management Try and Hire, Webservice UrbIS, Immotique Setup, UrbIS Consultancy, Managed Hosting Housing, Sinchro, Brupost, Numérique Responsable Paradigm (Green IT), SmartC - Smart City Office, Program GED, Stratégie Digitale Régionale, Programmes & services de

Programma's & diensten voor DT, Camera Data, MPS, Openbare kennisbibliotheek, Bestadress/Bunni, security evenals de bijbehorende vermogensuitgaven.

De uitgaven die in in deze twee BA's opgenomen werden, worden verricht om ICT-projecten uit te voeren en te ontwikkelen, ongeacht of ze gekoppeld zijn aan gewestelijke platformen: NOVA, IRISbox, UrbIS, het Plan voor digitale toegankelijkheid, de Duurzame IT (Green IT), de ontwikkeling van Smart City.

Na analyse van de uitgaven stellen we vast dat de uitvoering van het Plan voor digitale toegankelijkheid 2021-2024 (PDT) het project is dat het nauwst verbonden is met gender.

Binnen Paradigm ontwikkelt de Coördinatie Digitale Inclusie immers acties om de digitale kloof in de bevolking van het Brussels Gewest te verkleinen. Er is nu aangetoond dat er rekening moet worden gehouden met verschillende variabelen, waaronder gender, om de digitale kloof te beschrijven en te bepalen.

Stap 2: analyse

De hierboven opgesomde specifieke actie inzake digitale inclusie (PDT) bestaat uit 4 verschillende pijlers:

- Bewustmaken: het grote publiek alsmede de medewerkers van de overheidsdiensten bewustmaken van de problematiek en uitdagingen in verband met de IT.
- Bundelen: de gewestelijke coördinatie tussen openbare en private actoren waarborgen, aanbevelingen formuleren en ook de genomen maatregelen en de gevolgen ervan Évalueren.
- Uitrusten: Aan de sector de middelen verlenen om de burgers te kunnen begeleiden, door het gedeeld gebruik van de didactische tools en de digitale begeleiders op te leiden.
- Begeleiden: zes geïdentificeerde doelgroepen vereisen een specifieke hulp of begeleiding. Deze doelgroepen zijn: de werkzoekenden, jongeren, senioren, mensen met een handicap, kwetsbare personen en vrouwen.

De acties die worden ondernomen om de zes voornoemde geïdentificeerde doelgroepen te begeleiden, zijn gebaseerd op gender en het type doelgroep. Een actie kan worden uitgevoerd voor één doelgroep om de digitale kloof voor dit type doelgroep te verkleinen.

Verscheidene acties worden ondernomen om meer vrouwen bewust te maken van de professionele loopbanen in de IT, zoals:

TD, Caméra Data, MPS, Bibliothèque des Savoirs Publics, Bestadress/Bunni, security, ainsi que les dépenses patrimoniales y afférentes.

Les dépenses reprises dans ces deux AB sont réalisées afin de mettre en œuvre et développer des projets TIC qu'ils soient liés ou non à des plateformes régionales: NOVA, IRISbox, UrbIS, le Plan d'Appropriation Numérique, le Numérique Responsable (Green IT), le développement de la Smart City.

Après analyse des dépenses, nous constatons que le projet le plus en lien avec le genre est l'exécution du Plan d'Appropriation Numérique 2021-2024 (PAN).

En effet, la Coordination Inclusion Numérique au sein de Paradigm développe des actions pour diminuer la fracture numérique au sein de la population de la Région bruxelloise. Or il a été démontré que plusieurs variables, dont celui du genre, sont à prendre en compte afin de décrire et déterminer la fracture numérique.

Étape 2: Analyse

L'action spécifique en Inclusion Numérique (PAN) évoquée ci-dessus se décline en 4 axes différents:

- Sensibiliser: sensibiliser le grand public, ainsi que les travailleurs des administrations sur la problématique et les enjeux liés à l'IT.
- Fédérer: assurer la coordination régionale entre les acteurs publics et privés, émettre des recommandations, et également évaluer les mesures prises et leurs conséquences.
- Outiller: Donner les moyens au secteur pour pouvoir accompagner les citoyens en mutualisant les outils didactiques et formant les accompagnants numériques.
- Accompagner: six publics cibles ont été identifiés comme nécessitant une aide ou un accompagnement spécifique. Ces publics cibles sont: les chercheurs d'emploi, les jeunes, les seniors, les personnes en situation de handicap, les personnes précarisées et les femmes.

Les actions entreprises pour l'accompagnement des six publics identifiés précités se font sur la base du genre et du type de publics ciblés. Une action peut être réalisée pour un seul public cible afin de réduire la fracture numérique de ce genre.

Plusieurs actions sont menées afin de sensibiliser davantage les femmes aux carrières professionnelles dans l'IT comme:

1. Women in Tech/Women in Business: deelname aan de door HUB geleide Women In Tech-strategie om vrouwen bewust te maken voor de IT-loopbanen te kiezen.
2. Women in Digital: federale strategie om meer vrouwen/meisjes aan te zetten om zich te interesseren voor de IT-beroepen. Op het gewestelijk niveau wordt deze strategie gecoördineerd door HUB (Women in Tech). In dit kader ondernemen wij specifieke acties gericht op vrouwen.
3. Genderstreamingstrategie: invoering van een gewestelijke strategie. Paradigm is belast met digitale workshops om de acties te bepalen die ondernomen en opgenomen moeten worden in deze gewestelijke strategie.

Naast deze initiatieven voor digitale inclusie ontwikkelt de regering een ambitieuze ICT-strategie en wil zij de gewestelijke instellingen (onze klanten) begeleiden bij een grootschalig digitaal transformatieplan.

Voor het gendercriterium zijn specifieke uitgaven aangegaan. De genderkwestie die uit deze analyse opduikt, is of mannen en vrouwen dezelfde toegangsmogelijkheden hebben tot internet.

Een ander project met een sterke genderimpact is het project “Try and Hire Management”. Via dit project leidt Paradigm kandidaten op voor de IT-beroepen. In de meeste gevallen worden deze kandidaten medewerkers van Paradigm. Het is dus een project van sociale inclusie met een aanzienlijke genderimpact. Om in de toekomst meer vrouwen aan te trekken in dit programma worden campagnes gevoerd.

Vanzelfsprekend worden deze kosten gemaakt en verrekend zonder enig onderscheid op basis van gender of enig ander onderscheid. We kunnen ons dus op zijn minst verheugen over de niet-discriminerende dimensie van deze uitgaven.

Stap 3: Aanbevelingen (met betrekking tot de analyse)

De Diversity Manager en preventieadviseur bewust maken van genderkwesties voor de inrichting van lokalen en terbeschikkingstelling van aangepaste werkplekken.

Een denkoefening houden over de vraag of een genderdimensie moet worden opgenomen in de ontwikkeling van platforms in samenhang met het doel en de eindgebruiker.

Stap 4: actieplan

Oprichting van een werkgroep waarin de verschillende actoren die betrokken zijn bij de inrichting van

1. 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 régional, est coordonnée par HUB (Women in Tech). Nous menons des actions spécifiques vers les femmes dans le cadre.
3. Stratégie genderstreaming: mise en place d'une stratégie régionale. Paradigm est en charge des workshops numériques afin de définir les actions à mener et à intégrer dans cette stratégie régionale.

Outre ces actions d'inclusion numérique, le gouvernement développe une stratégie ICT ambitieuse et veut accompagner les institutions régionales (nos clients) dans un plan de transformation digitale à grande échelle.

Des dépenses ont été engagées spécifiquement sur le critère du genre. La question du genre qui émerge de cette analyse est de savoir si les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités d'accès à Internet.

Un autre projet a fort impact de genre est le projet «Management Try and Hire». Via ce projet, Paradigm forme des candidats aux métiers de l'IT. Ces candidats deviennent dans la plupart des cas ses employés. C'est donc un projet d'inclusion sociale qui a un impact de genre important. Des campagnes sont menées pour attirer plus de femmes dans ce programme à l'avenir.

De toute évidence, ces frais sont engagés et liquidés sans aucune différence sur la base du genre ou toutes autres différences. On peut donc, à minima, se féliciter de la dimension non discriminatoire de ces dépenses.

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

Sensibilisation du Diversity Manager et le Conseiller en Prévention à la problématique de genre pour l'aménagement des locaux et la mise à disposition de postes de travail adéquat.

Mener une réflexion sur l'opportunité d'une dimension de genre dans le cadre du développement de plateforme en lien avec leur finalité et l'utilisateur final

Étape 4: Plan d'action

Mise en place d'un groupe de travail collaboratif rassemblant les différents acteurs participant à

lokalen, het ter beschikking stellen van werkplekken, het bevorderen van het welzijn op het werk en de diversity manager samenwerken. Deze werkgroep is verantwoordelijk voor het vaststellen van specifieke gendercriteria en het Evalueren van de implementatie ervan.

Opvolging van de statistieken in het kader van het PDT in samenwerking met de diversity manager en de coördinator van de digitale inclusie.

De denkoefening organiseren over de vraag of een genderdimensie moet worden opgenomen in de ontwikkeling van platforms in samenhang met het doel en de eindgebruiker. Uitvoering van de beslissingen.

Stap 5: follow-up en monitoring

Werkvergaderingen plannen

Opstellen en opvolgen van de statistieken en studies die worden uitgevoerd om de digitale situatie van de bevolking te achterhalen. Invoering van genderindicatoren in de overheidsopdrachten in het Brussels Gewest.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige begrotingsjaar

Eerste analyse voor deze BA's. De evaluatie zal dus in de komende jaren plaatsvinden.

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.008.08.01.1211

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.008.11.01.7422

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.010.08.01.1211

Begrotingsallocatie nr.: BA 03.010.11.01.7422

Houder: Werkingsuitgaven in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV I - 2.10, I - 2.11, I - 4.05)

Vermogensuitgaven in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV I - 2.10, I - 2.11, I - 4.05)

Werkingskosten in het kader van de Oekraïne-crisis

Investeringskosten in het kader van de Oekraïne-crisis

Betrokken overheidsdienst: Paradigm

Betrokken directie: Alle diensten

Proces of beleid: kabinet-Clerfayt

Verantwoordelijken: naam, functie, e-mail

l'aménagement des locaux, à la mise à disposition des postes de travail, œuvrant pour le bien-être au travail et le Diversity Manager. Ce groupe de travail est chargé d'identifier les critères de genre spécifiques et d'évaluer leur mise en œuvre

Suivi des statistiques dans le cadre du PAN en coordination avec le Diversity Manager et le Coordinateur de l'inclusion numérique

Organiser la réflexion sur l'opportunité d'une dimension de genre dans le cadre du développement de plateformes en lien avec leur finalité et l'utilisateur final. Mise en œuvre des décisions

Étape 5: Suivi et monitoring

Planifier des réunions de travail

Suivre les statistiques et études effectuées pour connaître la situation numérique de la population. Mise en place des indicateurs de genre dans les marchés publics au sein de la Région bruxelloise.

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

Première analyse pour ces AB. L'évaluation se fera donc sur l'année à venir.

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 03.008.08.01.1211

Allocation budgétaire n°: AB 03.008.11.01.7422

Allocation budgétaire n°: AB 03.010.08.01.1211

Allocation budgétaire n°: AB 03.010.11.01.7422

Intitulé: Dépenses de fonctionnement dans le cadre du plan pour la Reprise et la Résilience (PRR- I - 2.10, I - 2.11, I - 4.05)

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

Frais de fonctionnement dans le cadre de la crise ukrainienne

Frais d'investissement dans le cadre de la crise ukrainienne

Administration concernée: Paradigm

Direction concernée: Ensemble des services

Processus ou politique: cabinet Clerfayt

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Patricia SELLIER, Financieel verantwoordelijke, psellier@paradigm.Brussels

Gender-commentaar

Stap 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/processtappen

Om de dimensie “gender” van de projecten die geheel of gedeeltelijk door deze BA’s gefinancierd werden te kunnen analyseren, onderzochten we de hieronder opgesomde uitgaven:

- Regional data exchange platform of the Brussels-Capital Region (I-2.10)
- Digitalisation of citizen-business processes of the Brussels-Capital Region (I-2.11)
- Digital turnaround for Brussels schools of the Brussels-Capital Region (I-4.05)

1^e vaststelling: De in deze vier BA’s opgenomen uitgaven vallen binnen het kader van de door Europa gefinancierde projecten.

2^e vaststelling: Het betreft voornamelijk werkingskosten die verband houden met het onderhoud van het gegevens- en CRM-platform en gebruikersrechten voor licenties alsook vermogensuitgaven die verband houden met de ontwikkeling van het gegevens- en CRM-platform en de plaatsing van glasvezel.

3^e vaststelling: Het betreft uitgaven die ten goede komen aan burgers, bedrijven en de scholen van het Brussels Gewest.

4^e vaststelling: er zijn geen nauwkeurige statistieken die een betere lezing mogelijk maken van de genderimplicatie van de uitgaven op deze 2 BA’s.

Stap 2: analyse

Na analyse van voorgenoemde uitgaven lijkt het ons duidelijk dat de uitgaven die deze twee AB’s bestrijken een zeer belangrijke genderimpact hebben.

Zoals aangegeven in punt 1, stellen we vast dat het toepassingsgebied van dit project erg ruim is. Wat het nauwgezette kader van deze twee BA’s betreft, beperken we ons ten behoeve van onze analyses tot de dimensie van de vaststelling 3, maar alleen ten aanzien van de middelbare scholen. Een van de voornaamste doelstellingen die het Brussels Gewest nastreeft door middel van het “PHV”-project is immers de digitale kloof in zijn scholen gevoelig te verminderen. Dit project is zich bewust van de

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

Commentaire de genre

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

Afin de pouvoir analyser la dimension «genre» des projets financés en tout ou en partie par ces AB, nous avons examiné les dépenses énumérées ci-dessous:

- Regional data exchange platform of the Brussels-Capital Region (I-2.10)
- Digitalisation of citizen-business processes of the Brussels-Capital Region (I-2.11)
- Digital turnaround for Brussels schools of the Brussels-Capital Region (I-4.05)

1^{er} constat: Les dépenses reprises dans ces quatre AB rentrent dans le cadre des projets financés par l’Europe.

2^e constat: Il s’agit essentiellement des frais de fonctionnement liés à la maintenance de la plateforme data et CRM et de droit d’utilisation pour les licences ainsi que les dépenses patrimoniales liées au développement de la plateforme CRM et data et de la pose de la fibre optique.

3^e constat: Il s’agit de dépenses qui ont vocation par leur finalité à bénéficier aux citoyens, entreprises, et les écoles secondaires de la Région bruxelloise.

4^e constat: il n’y a pas de statistiques précises permettant une meilleure lecture de l’implication du genre des dépenses sur ces 2 AB

Étape 2: Analyse

Après analyse des dépenses précitées, il nous semble évident que les dépenses que couvrent ces deux AB ont un impact de genre très important.

Comme indiqué au point 1, nous constatons que le champ d’application de ce projet est assez large. Pour les besoins de nos analyses, en ce qui concerne le cadre strict de ces deux AB, nous nous limitons à la dimension du constat 3 mais uniquement pour ce qui concerne les écoles secondaires bruxelloises. En effet, l’un des objectifs principaux que poursuit la Région bruxelloise par le biais du projet «PRR» est de réduire sensiblement la fracture numérique dans ses écoles. Conscient du fait de la situation

waarschijnlijke sociale ongelijkheden tussen kinderen die in het Brussels Gewest schoollopen en heeft de verdienste een gedeelte van de noodzakelijke antwoorden te verschaffen.

Aangezien dit project ten goede komt aan alle kinderen van alle Brusselse gewestsscholen, kunnen we daarentegen bevestigen dat er geen discriminatie is jegens een specifieke doelgroep.

Het geval van personen met een handicap blijft over. In een grote meerderheid van de gevallen gaan deze personen vaak naar gespecialiseerde schoolinstellingen. Tot het tegendeel is bewezen, zijn deze “bijzondere” instellingen tot dusver ook begunstigden van dit project. Opgemerkt moet worden dat dit project loopt tot 2024 en dat geen enkele “middelbare” instelling zal worden uitgesloten.

Tot slot zijn de kosten voor onderhoud en ontwikkeling van platforms voornamelijk consultancykosten.

Stap 3: Aanbevelingen (met betrekking tot de analyse)

De Diversity Manager en preventieadviseur bewust maken van genderkwesties voor de inrichting van lokalen en terbeschikkingstelling van aangepaste werkplekken.

Een denkoefening houden over de vraag of een genderdimensie moet worden opgenomen in de ontwikkeling van platforms in samenhang met het doel en de eindgebruiker.

Stap 4: actieplan

Oprichting van een werkgroep waarin de verschillende actoren die betrokken zijn bij de inrichting van lokalen, het ter beschikking stellen van werkplekken, het bevorderen van het welzijn op het werk en de diversity manager samenwerken. Deze werkgroep is verantwoordelijk voor het vaststellen van specifieke gendercriteria en het Évalueren van de implementatie ervan.

De denkoefening organiseren over de vraag of een genderdimensie moet worden opgenomen in de ontwikkeling van platforms in samenhang met het doel en de eindgebruiker. Uitvoering van de beslissingen.

Stap 5: follow-up en monitoring

Opvolging van de aanbevelingen en actieplannen.

sociale inégalitaire probable entre enfants qui fréquentent les écoles en Région bruxelloise, ce projet a le mérite d’apporter une partie des réponses nécessaires.

Il est important de signaler que dans le cadre de ce projet, les écoles bénéficiaires ont été classés par leur indice ISEF (enseignement francophone) et indice SES (enseignement néerlandophone). Ce projet vise de toute manière à bénéficier à tous les enfants de toutes les écoles secondaires de la Région, nous pouvons affirmer qu’il n’y a pas de discrimination vis-à-vis d’un groupe cible particulier.

Reste le cas des personnes porteuses de handicap. Ces personnes dans la grande majorité des cas, fréquentent des établissements scolaires spécialisés. Il est à noter que ces établissements sont également bénéficiaires de ce projet. Notons que ce projet cours jusqu’en 2024 et qu’aucun établissement «secondaire» ne sera exclu.

Enfin, les coûts de maintenance et de développement de plateformes sont essentiellement des coûts de consultance

Étape 3: Recommandations (en lien avec l’analyse)

Sensibilisation du Diversity Manager et le conseiller en prévention à la problématique de genre pour l’aménagement des locaux et la mise à disposition de postes de travail adéquat

Mener une réflexion sur l’opportunité d’une dimension de genre dans le cadre du développement de plateforme en lien avec leur finalité et l’utilisateur final

Étape 4: Plan d’action

Mise en place d’un groupe de travail collaboratif rassemblant les différents acteurs participant à l’aménagement des locaux, à la mise à disposition des postes de travail, œuvrant pour le bien-être au travail et le Diversity Manager. Ce groupe de travail est chargé d’identifier les critères de genre spécifiques et d’évaluer leur mise en œuvre

Organiser la réflexion sur l’opportunité d’une dimension de genre dans le cadre du développement de plateforme en lien avec leur finalité et l’utilisateur final. Mise en œuvre des décisions.

Étape 5: Suivi et monitoring

Suivi des recommandations et plans d’action

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige begrotingsjaar

Eerste analyse voor deze BA's. De evaluatie zal dus in de komende jaren plaatsvinden.

III. 26. Citydev

Algemene informatie

Begrotingsallocatie (nummer): BA 03.003.08.812.11.42

Naam: publicatie- en promotiekosten (soc.)

Administratie: Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB), gekend als citydev.brussels Ondernemingsnummer: BE0215.984.554

Directie: Algemene Administratie – Externe Communicatie Verantwoordelijken:

- Barbara Decamps, Departementshoofd Externe Communicatie, bdecamps@citydev.brussels
- Frédérique Demuyser, Communicatiemedewerkster, fdemuyser@citydev.brussels
- Cynthia Troch, Communicatiemedewerkster, ctroch@citydev.brussels
- Grégory Bleyfuesz, Medewerker digitale communicatie en graficus, gbleyfuesz@citydev.brussels
- Greet Vermeulen, Departementshoofd begroting en gendercorrespondent, gvermeulen@citydev.brussels
- Mélanie Druez, Diversiteitsmanager en gendercoördinator, mdruez@citydev.brussels

Genderanalyse

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens, en processtappen

Dit zijn de gebruikelijke communicatiekanalen van citydev.brussels:

- persberichten;
- onze website;
- de nieuwsrubriek op onze website;
- werfevents: eerstesteenlegging, werfbezoeken, inhuldiging ...;
- ontvangst van delegaties die onze werven/projecten bezoeken;
- powerpointpresentaties voor spreekmomenten;
- deelname aan en sponsoring van Immorun;

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

Première analyse pour ces AB. L'évaluation se fera l'année prochaine.

III. 26. Citydev

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB03.003.08.812.11.42
Intitulé: Frais de publication et de promotion (soc.)

Administration concernée: Société de Développement pour la Région de Bruxelles- Capitale, la SDRB, alias citydev.brussels

Numéro d'entreprise BCE: BE0215.984.554

Direction concernée: Administration générale – communication externe Personnes responsables:

- Barbara Decamps, Chef de département Communication externe, bdecamps@citydev.brussels
- Frédérique Demuyser – Collaboratrice en communication - fdemuyser@citydev.brussels
- Cynthia Troch, Collaboratrice en communication, ctroch@citydev.brussels
- Grégory Bleyfuesz, Collaborateur communication digitale et graphiste, gbleyfuesz@citydev.brussels
- Greet Vermeulen, Chef du département Budget et Correspondant de genre, gvermeulen@citydev.brussels
- Melanie Druez, Manager de la diversité et Coordinateur de genre, mdruez@citydev.brussels

Commentaire de genre

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

Nos outils de communication habituels:

- Communiqués de presse
- Site web
- Actualités sur notre site web
- Événement liés à des chantiers: pose 1^{re} pierre, visites de chantier, inaugurations...
- Accueil de délégations en visite sur nos chantiers/projets
- Présentations powerpoint pour diverses prises de parole
- Participation à l'immorun en tant que sponsors

- persinterviews;
- jaarlijks activiteitenverslag;
- interuniversitaire leerstoel;
- socialemediakanalen (Facebook, Instagram, LinkedIn en Twitter);
- deelname aan vastgoedbeurzen Realty en MIPIM;
- fotoreportages;
- video's.

Stap 2: analyse (tussen 1 januari 2022 en 30 juni 2023)

Teksten schrijven (website, persberichten, activiteitenverslag ...): het hele communicatieteam en het vertaalteam volgden een opleiding inclusief schrijven, en passen die dagelijks toe.

Het redactieteam besliste om zwevende puntjes achterwege te laten (dat leest namelijk moeilijker) en te kiezen voor een globale verwoording.

Interviews

De persoon die citydev.brussels het vaakst vertegenwoordigt bij een extern publiek, is onze CEO: een man!

Een van de manieren waarop ons departement bijdraagt aan het genderbeleid, is door meer zichtbaarheid te geven aan de vrouwelijke medewerkers van citydev.brussels in communicatie met een extern publiek.

Voorbeeld 1: focussen op vrouwelijke expertise

We geven zoveel mogelijk zichtbaarheid aan onze vrouwelijke medewerkers met elk hun expertise.

Enkele voorbeelden:

Interview in “Power of Brussels”, een bijlage bij Trends-Tendances.

In deze bijlage komen twee van onze experten duurzame ontwikkeling, waaronder een jonge vrouw die gespecialiseerd is in kringlooeconomie, aan het woord: <https://fr.planet-business.be/news/penser-la-ville-autrement-impact-environnemental-mixite-fonctionnelle-et-sociale/>

We vroegen aan een gespecialiseerde vrouwelijke collega om te getuigen in een video van Leefmilieu Brussel

- Interviews presse
- Rapport d'activité annuel
- Chaire interuniversitaire
- Publications sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter)
- Participation aux salons immobiliers REALTY et MIPIM
- Reportages photos
- Réalisation de capsules vidéo

Étape 2: analyse (entre le 01/01/2022 et le 30/06/2023)

Écriture de textes (site web, communiqués de presse, rapport d'activité, etc): toute l'équipe communication ainsi que l'équipe traduction ont suivi une formation sur l'écriture inclusive et en tiennent compte dans leur travail de tous les jours.

L'équipe de rédaction a opté pour un phrasé englobant plutôt que pour le point médian qui alourdit la lecture.

Interviews

La figure qui représente le plus souvent citydev vers les publics externes est notre CEO, qui est un homme!

Une des manières dont notre département contribue à la politique de genre est de donner plus de visibilité aux femmes de notre institution lorsque nous nous adressons à un public externe.

Exemple 1: mise en avant de l'expertise féminine

Nous veillons à donner un maximum de visibilité aux femmes de notre institution qui ont une expertise particulière dans tel ou tel domaine.

Quelques exemples:

Interview dans le supplément au Trends Tendances «The Power of Brussels».

Dans ce supplément, nous avons impliqué deux de nos experts dans le domaine du développement durable, dont une jeune femme spécialisée en économie circulaire: <https://fr.planet-business.be/news/penser-la-ville-autrement-impact-environnemental-mixite-fonctionnelle-et-sociale/>

Dans une capsule vidéo réalisée par BE sur les entreprises eco-dynamiques, nous avons demandé à une

over ecodynamische ondernemingen: <https://www.ecodyn.brussels/newsleed/ecodyntalks-ecodyn-als-een-ondernemeende-en-participatieve-aanpak/?lang=nl>

Voorbeeld 2: focussen op de vrouwelijke hiërarchie

Onze hiërarchische top bestaat uit drie mannen en een vrouw.

We geven dus zoveel mogelijk zichtbaarheid aan de enige directrice-generaal van citydev.brussels.

Enkele voorbeelden:

Archi Urbain vertoonde de film Annie et les nanas. Een van onze vrouwelijke collega's met een directiefunctie nam actief deel aan het aansluitende debat rond gender en stedelijke ruimte.

Gezamenlijk interview met Rudi Vervoort in het kader van een artikel over erfpacht in La Dernière Heure.

Interview met de CEO van Atenor op BX1 over de transformatie van de kantoren naar woningen. <https://bx1.be/radio-chronique/le-duel-la-transformation-de-bureaux-en-logements-a-Bruxelles/>

Leerstoel citydev.brussels

We zorgen voor een genderevenwicht in de keuze van de leerstoelhouders.

Academiejaar	Leerstoelhouder	Geslacht
2015-2016	Patrick Le Galès	M
2016-2017	Ariella Masbouni	V
2017-2018	Joao Whitaker Ferreira	M
2018-2019	Mark Brearley	M
2019-2020	Alexander d'Hooghe	M
2021-2022	Eva Kail	V
2022-2023	Doina Petrescu	V
2023-2024	Raquel Rolnik	V

In dat totaal zijn er vier mannen en vier vrouwen leerstoelhouder.

Voor de leerstoel 2021-2022 werd gekozen voor het thema gender planning in stadsontwikkeling. Titularis van de leerstoel was Eva Kail, een Oostenrijkse stedenbouwkundige. Ze is een van de grootste experts op het vlak van gender planning in Europa. Ze gaf een reeks lessen over

collègue féminine, spécialiste de la question, de témoigner: <https://www.ecodyn.brussels/newsleed/ecodyntalks-ecodyn-comme-demarche-entrepreneuriale-et-participative/>

Exemple 2: mise en avant de la hiérarchie féminine

Notre plus haute hiérarchie compte 3 hommes pour une femme.

Nous veillons donc à donner un maximum de visibilité à la seule femme ayant le titre de «directrice générale» au sein de notre institution.

Quelques exemples d'interventions:

Dans le cadre de la diffusion du film «Annie et les nanas» par archi-urbain, une de nos collègues féminines ave un poste de directrice a activement pris part au débat qui s'en est suivi «Genre et espace urbain».

Interview commune avec Rudi Vervoort dans le cadre d'un article sur l'emphytéose dans la Dernière Heure.

Interview face au CEO d'Atenor sur BX1 pour parler de la reconversion de bureaux en logements. <https://bx1.be/radio-chronique/le-duel-la-transformation-de-bureaux-en-logements-a-Bruxelles/>

Chaire citydev

Nous veillons à maintenir un équilibre dans la sélection des professeurs titulaires de la chaire.

Année académique	Titulaire	Genre
2015-2016	Patrick Le Galès	M
2016-2017	Ariella Masbouni	V
2017-2018	Joao Whitaker Ferreira	M
2018-2019	Mark Brearley	M
2019-2020	Alexander d'Hooghe	M
2021-2022	Eva Kail	V
2022-2023	Doina Petrescu	V
2023-2024	Raquel Rolnik	V

Soit 4 hommes et 4 femmes.

Pour l'édition 2021-2022, c'est la thématique de la planification genrée dans le développement urbain qui a été retenue. La titulaire de la chaire, Eva Kail, est une urbaniste autrichienne et l'une des principales expertes de la planification genrée en Europe. Elle a donné une série de

(onder andere) de manier waar stedenbouw zou moeten rekening houden met de noden van vrouwen. Eva Kail gaf een inaugurele rede en vier lessen:

- genderresponsieve wijken;
- genderresponsieve blokken en gebouwen;
- genderresponsieve publieke ruimten – parken, speelpleinen en pleinen;
- genderresponsieve mobiliteit en aanpassingen in het kader van klimaatverandering.

Ze begeleidde ook onze teams om sommige van onze vastgoedprojecten (die nog in de programmeringsfase zitten) in die zin te verbeteren.

Activiteitenverslag

We voegen altijd een grafiek toe met de genderverdeling van het personeel. In 2022 werkten er 87 vrouwen en 70 mannen bij citydev.brussels.

Voor het activiteitenverslag van 2022 legden we in enkele video's uit welke vooruitgang we boekten in onze teams. We interviewden een man en twee vrouwen: <https://activityreport2022.citydev.brussels/nl/?v=3#home-section-4>

Het jaarverslag bevat ook algemenere video's met voice-over. Eén taal werd ingesproken door een vrouw, de andere door een man.

Sociale media

Elk jaar publiceren we op onze socialemediakanalen specifieke posts rond Internationale Vrouwendag op 8 maart en tijdens de Pride Week. Een paar dagen lang tooien we ons logo in de regenboogkleuren op onze sociale media, op onze website en in onze e-mailhandtekeningen.

Post over onze directrice-generaal: <https://fb.watch/lBaM-OQQgh/> Internationale Vrouwendag: <https://fb.watch/lBaVg-uegP/>

Deelname aan sportevents

Via onze socialemediakanalen berichtten we over de podiumplaats die een vrouwelijk citydev.brussels-team veroverde op Immorun 2022, het loopevent van de Brusselse vastgoedsector.

cours sur la manière dont l'urbanisme devrait tenir compte des besoins des femmes (entre autres). Il y a eu une leçon inaugurale et 4 cours donnés par Eva Kail sur les sujets suivants:

- quartiers sensibles au genre,
- blocs et bâtiments sensibles au genre,
- espaces public sensibles à la dimension de genre – parcs, terrains de jeux et places,
- mobilité sensible au genre et adaptation au changement climatique.

Elle a également accompagné nos équipes pour améliorer certains de nos projets immobiliers (encore au stade de la programmation) en ce sens.

Rapport d'activité

Chaque année, nous y incluons un graphique sur la répartition hommes/femmes au sein du personnel. En 2022 =87 femmes et 70 hommes.

Pour l'édition 2022, nous avons réalisé quelques capsules vidéo pour expliquer nos avancées lors de l'année écoulée au sein de nos équipes, nous avons interviewé un homme et deux femmes: <https://activityreport2022.citydev.brussels/lexemplarite-et-linnovation-notre-adn/>

Des capsules plus généralistes avec une voice over ont été réalisées également et une voix féminine a été sélectionnée pour une langue tandis qu'une voix masculine a été sélectionnée pour l'autre langue.

Réseaux sociaux

Chaque année nous réalisons des posts spécifiques sur nos réseaux sociaux dans le cadre de la journée de la femme le 8 mars ou lors de la semaine Pride. Nous adaptons également notre logo aux couleurs arc-en-ciel pour quelques jours sur nos réseaux sociaux, notre site web et nos signatures de mail.

Post sur notre Directrice générale: <https://fb.watch/lBaM-OQQgh/> Journée des droits des femmes: <https://fb.watch/lBaVg-uegP/>

Participation à des événements sportifs

Lors de l'immorun 2022 (rendez-vous sportif de renommée du secteur immobilier en RBC), une équipe féminine de citydev est arrivée sur le podium et nous l'avons communiqué sur nos réseaux sociaux.

Stap 3: aanbevelingen (op basis van de analyse)

citydev.brussels heeft al enkele jaren aandacht voor de plaats van de vrouw in de vastgoedsector. Ten aanzien van de gedane analyse denken we dat citydev.brussels goed op weg is, en ook moeten blijven timmeren aan die weg. In onze communicatie houden we altijd het genderthema voor ogen. Als antwoord op de huidige uitdagingen van de lage vertegenwoordiging van vrouwen in de bouw- en vastgoedsectoren, wil citydev.brussels een reeks specifieke video's maken over vrouwen in een eerder mannelijke werkomgeving (met een architecte die werven beheert, een collega die technische interventies doet op onze sites ...). Daar zijn we nog niet toe gekomen doordat er geen mensen beschikbaar waren in het team.

Stap 4: actieplan

In 2024 viert citydev.brussels haar 50-jarig bestaan.

Naar aanleiding daarvan wordt er een specifiek communicatieprogramma uitgewerkt, en zullen we zichtbaarheid geven aan vrouwen met verantwoordelijke functies en expertise.

Stap 5: opvolging en monitoring

Ons departement heeft momenteel geen tools die objectief meten in welke mate genders vertegenwoordigd zijn in onze verschillende communicatiekanalen. Deze fiche is wel een goede oefening: zo kunnen we een stand van zaken opmaken en zien waaraan we moeten blijven werken. Het hele jaar door inventariseren we nauwgezet gevallen met een genderkwestie om het jaar erop de fiche gender budgeting op te stellen.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige jaar

Voor boekjaar 2022 was er geen actieplan. Om de tendenzen te volgen en alle publieken en gendes te bereiken via onze communicatiekanalen, monitort ons communicatieteam wel regelmatig de media. Als openbare instelling die ten dienste staat van de burger, zijn we ons bewust van de cruciale rol van communicatie met alle publieken en genders, met aandacht voor gelijkheid.

Algemene informatie

Begrotingsallocatie (nummer): BA 01.001.11.01.7200

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

Cela fait quelques années que citydev porte attention à la question de la place de la femme dans le secteur immobilier. Au regard de l'analyse faite, nous pensons que notre institution est sur la bonne voie et doit continuer ses efforts. Nous gardons toujours à l'esprit cette thématique du genre dans notre communication. D'ailleurs, pour répondre aux enjeux actuels du faible taux de représentativité des femmes dans les secteurs de l'immobilier et de la construction, nous avons pour projet de consacrer une série de capsules vidéo spécifiques sur les femmes qui occupent des fonctions où elles sont plutôt entourées d'hommes (architecte qui gère les chantiers, collègue qui s'occupe d'interventions techniques sur certains sites, etc). Nous n'y sommes pas encore parvenus faute des ressources humaines disponibles au sein de l'équipe.

Étape 4: plan d'action

En 2024, citydev.brussels fêtera ses 50 ans.

À ce titre, un programme de communication spécifique sera élaboré et nous veillerons à donner de la visibilité aux femmes qui occupent des postes à responsabilités et qui ont une expertise particulière dans l'un ou l'autre domaine.

Étape 5: suivi et monitoring

Notre département ne dispose pas actuellement d'outils pour mesurer de manière objective la représentativité du genre dans les différents supports de communication. Cependant, cette fiche sur le gender budgeting est un bon exercice nous permettant de faire un état des lieux de la question et d'observer quel travail doit se poursuivre. Tout au long de l'année, nous avons la rigueur de recenser les cas où la question du genre se présente pour la rédaction de la fiche du gender budgeting pour l'année suivante.

Étape 6: évaluation de l'exécution du plan d'action de l'année précédente

Il n'y avait pas de plan d'action proposé pour l'exercice de 2022. Cependant, afin de suivre la tendance et atteindre tous les publics, tous genres confondus, à travers nos différents supports de communication, notre équipe communication effectue régulièrement une veille média. En tant qu'institution publique au service du citoyen, nous avons bien conscience du rôle crucial de la communication envers tous les publics et tous les genres et ce, dans le respect de la parité.

Informations générales

Allocation budgétaire n°: AB 01.001.11.01.7200

Naam: constructie en renovatie van gebouwen in het kader van de economische- expansieopdracht

Directie: citydev.brussels – Economische Expansie
Verantwoordelijken:

- Robin Hiernaux, Medewerker vastgoedoperaties en -projecten, rhiernaux@citydev.brussels
- Greet Vermeulen, Departementshoofd Begroting en gendercorrespondent, gvermeulen@citydev.brussels
- Mélanie Druetz, Diversiteitsmanager en gendercoördinator, mdruetz@citydev.brussels

Genderanalyse

Stap 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens, en processtappen

Inleiding

Begrotingsallocatie “Constructie en renovatie van gebouwen” omvat een groot deel van de activiteiten van citydev.brussels. De opdracht van haar directie Economische Expansie is bedrijfsruimten bouwen en Brusselse economische spelers onthaaloplossingen en diensten op maat aanbieden. Van industrie-, wetenschaps-, zko- en KMO-parken over bedrijfsgebouwen tot incubators, fablabs en meer: er zitten allerlei producten in haar portefeuille.

Voor deze genderanalyse concentreren we ons op één specifiek punt: de constructie van nieuwe gebouwen.

Nieuwe gebouwen bouwen: binneninrichting van de ruimten die citydev.brussels ontwikkelt, en ergonomie van de verschillende uitrustingen op onze sites

Op dit moment heeft citydev.brussels vijf actieve KMO-parken. Onze beheersovereenkomst bepaalt dat we er tegen 2025 acht moet hebben (plus onze projecten NorthCity, NovaCity en CityCampus).

Uit het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid van januari 2023 blijkt dat het verschil in werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen nu drie keer kleiner is dan midden jaren 90. In 2021 werkte 67% van de vrouwen, terwijl dat midden jaren 90 nog maar 50% was. Het gaat om nationale resultaten, maar er zijn wel aanzienlijke verschillen tussen de gewesten. Zo hebben Brusselse vrouwen een lagere werkzaamheidsgraad. België

Intitulé: constructions et rénovation de bâtiments dans le cadre de l’Expansion économique

Direction concernée: citydev.brussels – Expansion économique
Personnes responsables:

- Robin Hiernaux, Collaborateur opérations et projets immobiliers, rhiernaux@citydev.brussels
- Greet Vermeulen, Chef du département Budget et Correspondant de genre, gvermeulen@citydev.brussels
- Melanie Druetz, Manager de la diversité et Coordinateur de genre, mdruetz@citydev.brussels

Commentaire de genre

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

Introduction

L’allocation budgétaire «Constructions et rénovation de bâtiments» englobe une grande partie des activités de citydev.brussels. L’Expansion économique se charge plus particulièrement de la création d’espaces pour les entreprises et de proposer aux différents acteurs économiques bruxellois des solutions d’accueil et des services adaptés à leur profil. Plusieurs produits sont donc proposés: parcs industriels, parcs scientifiques, parcs pour PME et TPE, bâtiments pour entreprises, incubateurs, fablabs, etc.

Dans le cadre de cette analyse de genre, nous allons nous concentrer sur un point en particulier concernant la construction de nouveaux bâtiments.

Construction de nouveaux bâtiments: aménagements intérieurs des espaces développés par citydev.brussels, et ergonomie des différents équipements disponibles sur ses sites

citydev.brussels possède actuellement cinq parcs PME en activité. Conformément à son contrat de gestion, huit parcs (plus les projets de NorthCity, NovaCity et City Campus) devraient par ailleurs être en activité d’ici 2025.

Selon un rapport émis en janvier 2023 par le Conseil supérieur de l’emploi concernant la participation des femmes au marché du travail, l’écart de genre en matière d’emploi a été divisé par 3 depuis le milieu des années 90. Le taux d’emploi des femmes est passé de 50 % au milieu des années nonante à 67 % en 2021. Toutefois, ce résultat à l’échelle nationale masque des différences régionales notables, et Bruxelles présente ainsi un plus faible taux

heeft ambitieuze doelstellingen: tegen 2030 moet 78% van de vrouwen werkzaam zijn.

Uit het verslag “Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest” van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid uit 2015 blijkt dat het aandeel van vrouwen in de activiteitensectoren “Gespecialiseerde, technische en wetenschappelijke activiteiten” en “Industrie” respectievelijk 45,4% en 28,5% bedraagt.

In “Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Een cijfermatig overzicht” lezen we bovendien dat 9% van de zelfstandigen in de bedrijfstak “Industrie en ambachten (productie)” een vrouw is.

Het verslag van Eurofound over de jobkwaliteit en arbeidsomstandigheden in België in 2021 verduidelijkt een aantal punten:

- Er is een stijging merkbaar van alle onderzochte risico’s voor de periode 2015- 2021. Wat de gezondheid van de werknemers betreft, wordt voor bijna alle onderzochte kenmerken een verslechtering vastgesteld.
- Coronapandemie had een grote impact op de werkplek, die sterk is veranderd tussen 2015 en 2021.

Op de website van BeSWIC (het Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk) lezen we dat Musculoskeletale aandoeningen (MSA) een impact hebben op alle werknemers, maar dat vrouwen in het bijzonder worden blootgesteld aan werkgerelateerde fysieke, psychologische en organisatorische factoren die geassocieerd worden met het risico op het ontwikkelen van MSA. Dat komt deels doordat het werkmateriaal, het gereedschap en de persoonlijke beschermingsmiddelen traditioneel ontworpen zijn voor een mannelijke lichaamsbouw en vorm, zo staat er nog te lezen op diezelfde website.

Aan kersverse mama’s raadt de WHO momenteel aan om 6 maanden uitsluitend borstvoeding te geven. Volgens de studie “Predictors of breastfeeding duration: evidence from a cohort study” van Jane A. Scott van 2006, is werken een factor die aanzienlijk meespeelt in het vroegtijdig stoppen met borstvoeding. De werkomgeving speelt inderdaad een belangrijke rol. Belemmerende factoren zijn onder andere:

- weinig of geen steun van werkgever en collega’s;
- beperkte toegang tot een kolfapparaat;
- geen ruimte om te kolven;
- geen koelkast om de moedermelk te bewaren.

d’emploi des femmes. Les objectifs de la Belgique à ce niveau sont ambitieux: d’ici 2030, le taux d’emploi des femmes devrait atteindre 78 %.

Le rapport 2015 de l’observatoire bruxellois de l’emploi intitulé «les femmes sur le marché de l’emploi en Région bruxelloise» nous apprend lui que la part des femmes dans les secteurs d’activités des «Activités spécialisées, scientifiques et techniques» et de «l’Industrie» sont respectivement de 45,8 % et de 28,5 %.

Par ailleurs, la brochure «Le genre en Région de Bruxelles-Capitale – Un état des lieux en chiffres» nous apprend qu’au niveau des indépendantes dans la branche d’activités «Industrie et artisanat (production)», elles représentent 9 % du total.

Le rapport d’Eurofound concernant la qualité de l’emploi et du travail en Belgique en 2021 va lui nous éclairer sur plusieurs points:

- On constate une augmentation de tous les risques qui sont étudiés sur la période 2015-2021, ainsi qu’une détérioration pour la quasi-totalité des caractéristiques étudiées concernant la santé des salariés.
- Le lieu de travail a beaucoup changé entre 2015 et 2021, avec un effet important de la pandémie de Covid19

Le site du BeSWIC, le centre de connaissance belge sur le bien-être au travail, nous apprend que bien que les Troubles musculosquelettiques (TMS) touchent tous les travailleurs, ce sont les femmes qui sont le plus exposées aux facteurs physiques, psychologique et organisationnels liés au travail qui sont associés au risque des TMS. Le site internet précise que cela est en partie dû à des équipements de travail, des outils ou encore des protections individuelles traditionnellement conçus pour des morphologies et des constitutions masculines.

Sur le sujet particulier de l’allaitement maternel, l’OMS recommande actuellement un allaitement exclusif jusqu’à l’âge de 6 mois. Selon l’étude de Jane A Scott de 2006 «predictors of breastfeeding duration: evidence from a cohort study», l’emploi constitue un facteur significativement associé à un sevrage précoce. En effet, l’environnement de travail joue un rôle important et les freins à l’allaitement identifiés sur le lieu de travail incluent entre autres:

- Le manque de soutien de l’employeur et des collègues;
- L’accès limité à l’utilisation d’un tire-lait;
- Le manque de lieu disponible pour tirer son lait;
- L’absence de réfrigérateur pour conserver le lait.

Momenteel zijn er geen statistieken rond borstvoeding op het werk in het Brussels Gewest.

Stap 2: analyse

In de eerste stap verzamelden we bepaalde gegevens. Op basis van die gegevens kunnen we onze analyse aanvullen en verschillende denk pistes opsommen.

Eerst en vooral zien we dat de tewerkstellingsgraad van vrouwen de laatste jaren sterk stijgt, en dat het verschil qua aantal mannen en vrouwen die werken steeds kleiner wordt. Dat verschil is nog altijd groter in Brussel maar zou de komende jaren normaal kleiner moeten worden, vooral gezien de Belgische ambities voor 2030. Vrouwen zouden dus alsmaar talrijker moeten zijn op de arbeidsmarkt.

In Brussel zijn vrouwen ook minder vertegenwoordigd in jobs in de sectoren industrie en ambachten, en gespecialiseerde, technische en wetenschappelijke activiteiten. citydev.brussels ontwikkelde recentelijk ateliers voor huurders uit die specifieke sectoren. Het is dus belangrijk dat de ateliers die citydev.brussels ontwikkelt, vanuit ergonomisch standpunt ook vrouwvriendelijk zijn.

We stellen ook vast dat de (biomechanische, psychosociale ...) werkgerelateerde risico's de laatste jaren stijgen, en dat de job- en tewerkstellingskwaliteit in België verslechtert. Vrouwen worden ook meer blootgesteld aan fysieke, psychologische en organisatorische factoren die in verband worden gebracht met het risico op musculoskeletale aandoeningen, deels door uitrusting die traditioneel is ontworpen voor mannen. Uitrusting moet dus ook toegankelijk worden gemaakt voor vrouwen.

Tot slot is er nog een bijzonder geval: borstvoeding. Het werk, en meer bepaald de werkomgeving, speelt daarbij een grote rol, en is vaak een reden om vroegtijdig te stoppen met borstvoeding.

Stap 3: aanbevelingen (op basis van de analyse)

Wat leert die analyse ons?

- Door het krimpende verschil qua tewerkstellingsgraad van mannen en vrouwen en de politieke ambities in het licht van 2030 zullen er steeds meer vrouwen op de arbeidsmarkt komen. Het is belangrijk dat de citydev.brussels-sites een inclusieve en vrouwvriendelijke inrichting hebben.

Il n'existe pas actuellement de données statistiques sur cette question particulière sur les lieux de travail en Région bruxelloise.

Étape 2: analyse

Un certain nombre de données ont été rassemblées lors de la première étape. Grâce à ces données, nous pouvons étoffer notre analyse et énumérer plusieurs pistes de réflexion.

Tout d'abord, nous notons que le taux d'emploi chez les femmes est en forte augmentation ces dernières années et que l'écart entre le taux d'emploi masculin et le taux d'emploi féminin se réduit de plus en plus. Même si cet écart est toujours plus important à Bruxelles, il devrait normalement diminuer dans les prochaines années, surtout avec les ambitions belges pour 2030 et les femmes devraient donc être de plus en plus présentes sur le marché du travail.

Par ailleurs, on note aussi qu'à Bruxelles, les femmes sont moins représentées dans les métiers liés à l'industrie, l'artisanat et les activités spécialisées, scientifiques et techniques. Les derniers développements immobiliers de citydev.brussels sortis de terres sont des ateliers qui attirent des locataires provenant de ces secteurs en particulier. Il est donc important que les ateliers développés par citydev.brussels soient adaptés au niveau de l'ergonomie pour les femmes.

Ensuite, nous constatons que les différents risques (biomécaniques, psychosociaux, etc.) liés au travail sont en augmentation ces dernières années et qu'il y a une détérioration de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'être exposé à des facteurs physiques, psychologiques et organisationnels qui sont associés à des risques de troubles musculosquelettiques, en partie à cause des équipements traditionnellement conçus pour les hommes. Il s'agit donc de rendre les équipements accessibles aux femmes aussi.

Finalement, il existe le cas particulier aux femmes de l'allaitement maternel. L'emploi, et plus particulièrement l'environnement de travail à un impact important sur la pratique, et pousse souvent à un sevrage précoce.

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

Plusieurs éléments peuvent ressortir de notre analyse:

- La réduction de l'écart de taux d'emplois entre les hommes et les femmes, ainsi que les ambitions politiques d'ici 2030 font que de plus en plus de femmes vont se retrouver sur le marché de l'emploi. Il est important que les sites citydev.brussels proposent des aménagements inclusifs et adaptés aux femmes.

- citydev.brussels ontwikkelt hoofdzakelijk ateliers. De huurders daarvan komen voornamelijk uit activiteitensectoren waarin vrouwen in de minderheid zijn. Reden te meer om die ateliers te voorzien van een vrouwvriendelijke uitrusting.
- De gebouwen die citydev.brussels ontwikkelt, moeten een antwoord bieden op de verslechtering van de job- en tewerkstellingskwaliteit door een vrouwvriendelijke binneninrichting en uitrusting.
- Wat betreft borstvoeding, moet citydev.brussels de mogelijkheden onderzoeken voor een rustigere werkomgeving.
- Verzamelen van gendergegevens van de gebruikers van de citydev.brussels- ateliers.

Stap 4: actieplan

- De literatuur en goede praktijken op het vlak van ergonomie en aanpassing van de uitrusting bestuderen.
- De bestekken en bestaande gebouwen onder de loep nemen en zo een lijst opstellen van de goede praktijken die citydev.brussels nu al toepast.
- Naar aanleiding daarvan brainstormen met onze teams van ontwikkelaars en projectbeheerders over de mogelijke concrete aanpassingen aan onze ateliers en in onze bestekken.
- Onderzoeken of het functioneel is om borstvoedingslokalen in te richten op de sites van citydev.brussels, of desgevallend te promoten bij de huurders van de ateliers.
- Huurders sensibiliseren rond musculoskeletale aandoeningen.

Stap 5: opvolging en monitoring

- Statistische gegevens verzamelen over het aandeel vrouwen in de ateliers van citydev.brussels.
- Opvolging via de tevredenheidsonderzoeken;
- Document opstellen met de goede praktijken die citydev.brussels nu al toepast, en de resultaten van de analyses en de brainstormsessies.

Algemene gegevens

Begrotingsallocatie:

- 03.001.07.01.1111: bezoldiging volgens salarisschalen
- 03.001.07.02.1112: overige bezoldigingselementen
- 03.001.07.03.1120: sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen
- 03.001.07.06.1140: lonen in natura
- 03.001.07.07.1132: doorbetaling van loon Naam/titel van de allocatie: personeelskosten

- citydev.brussels développe principalement des ateliers. Les locataires proviennent principalement de secteurs d'activités où les femmes sont minoritaires. Il est donc d'autant plus important d'adapter ces ateliers avec des équipements adaptés aussi aux femmes.
- Les bâtiments développés par citydev.brussels doivent pouvoir des réponses à la détérioration de la qualité de l'emploi et du travail en proposant des aménagements intérieurs et des équipements adaptés aux femmes.
- Pour le cas particulier de l'allaitement maternel, citydev.brussels doit étudier la possibilité d'offrir des solutions pour offrir un environnement de travail plus apaisé.
- Récolte de données sur les hommes et femmes présentes dans les ateliers développés par citydev.brussels.

Étape 4: plan d'action

- Étude de la littérature et des bonnes pratiques en terme d'ergonomie et d'adaptation des équipements.
- Recenser les bonnes méthodes, déjà promues par citydev.brussels, via l'analyse des cahiers des charges et au travers des bâtiments déjà existants.
- Suite à cela, brainstormer avec nos équipes de développeurs et de gestionnaires de projets sur les adaptations qui pourraient être concrètement apportées à nos ateliers et inscrites dans nos CSC.
- Étude la pertinence d'installer des salles de lactation sur les sites citydev.brussels, ou le cas échéant en faire la promotion auprès des locataires des ateliers.
- Sensibilisation auprès des locataires aux Troubles musculosquelettiques.

Étape 5: suivi et monitoring

- Récolte de données statistiques sur la part des femmes présente dans les ateliers citydev.brussels.
- Suivi via les enquêtes de satisfaction.
- Création d'un document reprenant les méthodes actuellement promues par citydev.brussels, ainsi que les résultats des analyses et des brainstorming.

Informations générales

Allocations budgétaires:

- 03.001.07.01.1111: rémunération selon barèmes des salaires
- 03.001.07.02.1112: autres éléments de rémunération
- 03.001.07.03.1120: cotisations sociales patronales versées à des institutions ou à des fonds
- 03.001.07.06.1140: salaires en nature
- 03.001.07.07.1132: paiement continu du salaire Nom/titre de l'allocation: frais de personnel

Administratie: Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB), gekend als citydev.brussels

KBO-nummer: 0215.984.554

Directie: Algemene Administratie Verantwoordelijke:

- Philippe Blondeel, Departementshoofd Hrm, pblondeel@citydev.brussels
- Greet Vermeulen – Departementshoofd Begroting en gendercorrespondent, gvermeulen@citydev.brussels
- Mélanie Druetz Diversiteitsmanager en gendercoördinator, mdruetz@citydev.brussels

Analyse volgens gender

Stap 1: (kwalitatieve en kwantitatieve) gegevens verzamelen/procedure

Ter herinnering, de GOMB (of citydev.brussels) heeft twee operationele directies en twee transversale diensten. De administrateur-generaal (leidend ambtenaar van rang A6) is de hiërarchisch verantwoordelijke. De zetel is verhuisd naar Kruidtuinlaan 20 in 1000 Brussel (in het City Center).

We hebben een personeelsplan. Op 16 mei 2023 stonden er 160 personeelsleden op de payroll van citydev.brussels: 140 administratieve en 20 “technische” of schoonmaakmedewerkers. Er behoren 126 personeelsleden tot de Franse en 34 tot de Nederlandse taalrol. Drie ambtenaren hebben verlof wegens opdracht, twee andere zijn voltijds gedetacheerd in een ministerieel kabinet en nog vier andere hebben een volledige loopbaanonderbreking (dat was de situatie in mei 2023)

Het personeelsbestand ziet er in dalende rang als volgt uit (we tellen zowel statutaire als contractuele personeelsleden mee):

- 1 personeelslid van rang A6, administrateur-generaal (1 man)
- 3 personeelsleden van rang A5, directeur-generaal (1 vrouw en 2 mannen)
- 9 personeelsleden van rang A3, directeur (4 vrouwen en 5 mannen)
- 21 personeelsleden van rang A2, eerste attaché (10 vrouwen en 11 mannen)
- 50 personeelsleden van rang A1, attaché (31 vrouwen en 19 mannen)

Administration concernée: Société de Développement pour la Région de Bruxelles- Capitale, la SDRB, alias citydev.brussels

Numéro d’entreprise BCE: BE0215.984.554

Direction concernée: administration générale Personne responsable:

- Philippe Blondeel, Chef du département GRH, pblondeel@citydev.brussels
- Greet Vermeulen, Chef du département Budget et Correspondant de genre, gvermeulen@citydev.brussels
- Melanie Druetz, Manager de la diversité et Coordinateur de genre, mdruetz@citydev.brussels

Analyse selon le genre

Étape 1: rassembler les données (qualitatives et quantitatives) / étapes de la procédure

Pour rappel, la SDRB (alias citydev.brussels) a deux directions opérationnelles et deux services transversaux. Le responsable hiérarchique (fonctionnaire dirigeant, rang A6) est l’administrateur général. Le siège administratif a désormais déménagé et se trouve boulevard du Jardin Botanique 20 à 1000 Bruxelles (bâtiment City Center).

Nous disposons d’un plan du personnel. Au 16 mai 2023, citydev.brussels compte 160 membres du personnel sur son payroll. Parmi ceux-ci, on décompte plus particulièrement 140 agents de type administratifs et 20 agents dits «technique» ou «de nettoyage», 126 membres du personnel appartiennent au rôle linguistique francophone et 34 au rôle linguistique néerlandophone. Trois agents sont en congé pour mission, deux autres sont détachés à temps plein auprès d’un cabinet ministériel et quatre agents sont en interruption de carrière totale (situation au mois de mai 2023).

Actuellement, le cadre du personnel (aussi bien statutaire que contractuel) se compose comme suit par rang descendant:

- 1 rang A6, administrateur général (1 homme)
- 3 rangs A5, directeur général (1 femme + 2 hommes)
- 9 rangs A3, directeur (4 femmes + 5 hommes)
- 21 rangs A2, premier attaché (10 femmes + 11 hommes)
- 50 rangs A1, attaché (31 femmes + 19 hommes)

- 11 personeelsleden van rang B2, eerste assistent (8 vrouwen en 3 mannen)
- 28 personeelsleden van rang B1, assistent (14 vrouwen en 14 mannen)
- 4 personeelsleden van rang C2, eerste adjunct (4 vrouwen)
- 18 personeelsleden van rang C1, adjunct (11 vrouwen en 7 mannen)
- 2 personeelsleden van rang D2, eerste klerk (2 mannen)
- 13 personeelsleden van rang D1, klerk (6 vrouwen en 7 mannen)

Totaal: 160 personeelsleden: 89 vrouwen en 71 mannen

Stap 2: analyse volgens gender

Algemeen heeft citydev.brussels een goed genderevenwicht, met iets meer vrouwen (55%) dan mannen. In bepaalde rangen (A1, B2, C2 en D2) zijn er grotere verschillen.

In de Algemene Directie is er een zeker evenwicht: in rangen A6 en A5 zijn er drie mannen (waaronder één die op missie is) en een vrouw en in rang A3 zijn er twee andere mannen op missie, dus in werkelijkheid 4 vrouwen en 3 mannen.

Ter info, de tabel hieronder geeft weer hoeveel er van het globale personeelsbudget naar opleidingen gaat. In boekjaar 2022 (recentste sociale balans):

- volgden er 58 mannen een opleiding;
- volgden er 74 vrouwen een opleiding;
- In totaal volgden 127 collega's 47 opleidingen (samen goed voor 4.406 uren),
zowel ter plaatse als online.

In 2021 waren vrouwen oververtegenwoordigd in de opleidingskosten: toen waren ze goed voor 51.160 euro voor 1.890 opleidingsuren, ten opzichte van 36.021 euro voor 1.088 opleidingsuren voor mannen.

In 2022 besteedden vrouwen nog altijd meer tijd aan opleidingen dan mannen, al was het verschil erg klein. Het opleidingsbudget voor 2022 was min of meer gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen, wat niet het geval was in 2021 (in dat jaar was er een verschil van 15.139 euro, ten opzichte van slechts 3.683 euro in 2022).

- 11 rangs B2, assistant principal (8 femmes + 3 hommes)
- 28 rangs B1, assistant (14 femmes + 14 hommes)
- 4 rangs C2, adjoint principal (4 femmes)
- 18 rangs C1, adjoint (11 femmes + 7 hommes)
- 2 rangs D2, commis principal (2 hommes)
- 13 rangs D1, commis (6 femmes + 7 hommes)

Total des effectifs: 160 membres du personnel, dont 89 femmes + 71 hommes

Étape 2: analyse selon le genre

D'un point de vue général (effectifs globaux), la parité homme – femme est bien équilibrée avec un nombre légèrement supérieur de femmes au de l'institution (55 %). On constate une plus grande disparité dans certains rangs spécifiques (A1,B2, C2 et D2).

Au niveau de la direction générale, il y a une forme d'équilibre atteint sachant qu'aux rangs A6 et A5 on dispose de trois hommes (dont un en mission) et d'une femme et qu'au rang A3 nous comptons deux autres agents hommes en mission soit factuellement, 4 femmes et 3 hommes.

Le bilan social le plus récent (exercice 2022 écoulé) pour la partie relative à la formation issu du budget global du personnel se trouve après cette analyse (voir tableau) à titre d'information. Nous observons les données suivantes:

- 58 hommes ont été concernés par les formations
- 74 femmes ont été concernées par les formations
- 47 formations dispensées suivies par 127 collègues, soit 4.406h au total,
aussi bien en présentiel qu'en distanciel.

En 2021, une surreprésentation des frais de formation alloués aux femmes (51.160 euros pour 1.890 heures de formation suivies) était observé par rapport à ceux pour les hommes (36.021 euros pour 1.088 heures de formation suivies).

En 2022, les femmes consacrent toujours plus de temps à la formation que les hommes, mais avec un écart de temps très faible. Le budget des formations est réparti de manière plus ou moins équitable entre les deux sexes pour 2022, ce qui n'était pas le cas en 2021 (en effet, en 2021, l'écart du budget entre homme/femme est de 15.139 euros, alors qu'en 2022, il n'est plus que de 3.683 euros).

	2021 Mannen	2021 Vrouwen	2022 Mannen	2022 Vrouwen
Aantal medewerkers	56	69	58	74
Opleidingsuren	1088	1890	1.1179	1.227
Budget	€ 36.021	€ 51.160	€ 32.674	€ 36.357

Stap 3: aanbevelingen (op basis van de analyse)

Om binnen de pararegionale instelling een globaal tewerkstellingsevenwicht tussen mannen en vrouwen te behouden of te bevorderen, is het noodzakelijk om bij elke aanwerving aandacht te hebben voor het gendersaspect. Sommige rangen tellen niet veel personeelsleden. Een iemand meer of minder in een directie kan dan een enorm verschil maken voor het bestaande evenwicht (bijvoorbeeld in rangen C2 en D2).

Dat is ook het geval als iemand de toestemming krijgt om een individuele of collectieve professionele opleiding te volgen.

Een aantal opleidingsthema's worden verhoudingsgewijs duidelijk vaker aangevraagd en gevolgd door vrouwen dan door mannen.

In 2022 lag het aantal individuele opleidingen hoger bij vrouwen dan bij mannen. Die individuele opleidingen leiden tot hogere opleidingskosten (collectieve opleidingen zijn goedkoper omdat de kosten worden gespreid over het aantal deelnemers).

In 2021 gaven we aan dat dure of lange opleidingen die door een iemand worden gevolgd, een grote rechtstreekse impact kunnen hebben op de statistieken van citydev.brussels.

In 2022 kende het management een dure MBA-opleiding toe aan twee mannen en twee vrouwen van dezelfde graad. Daarbij werd het genderevenwicht dus gerespecteerd. Als het gaat om de toekenning van dure opleidingen, stellen we tot onze tevredenheid vast dat het management aandacht heeft voor gendergelijkheid.

Stap 4: een strategie invoeren

In citydev.brussels zijn er gelukkig geen stereotiepe profielen. In heel wat diensten en departementen worden de technische en administratieve functies uitgeoefend door zowel mannen als vrouwen. De belangrijke functies binnen vastgoedspeler citydev.brussels zijn hoofdzakelijk architect, ingenieur, commercieel medewerker, boekhouder, analist, stedenbouwkundige en jurist. Binnen die functies

	2021 Homme	2021 Femme	2022 Homme	2022 Femme
Nombre d'agents	56	69	58	74
Heures de formation	1088	1890	1.1179	1.227
Budget	€ 36.021	€ 51.160	€ 32.674	€ 36.357

Étape 3: recommandations (résultant de l'analyse)

Afin de conserver ou de favoriser un équilibre global au sein de l'institution pararéionale au niveau de l'emploi entre les hommes et les femmes, il est nécessaire d'accorder une attention permanente à l'aspect «genre» lors de chaque recrutement. Vu les chiffres parfois limités par genre pour certains rangs, le départ ou l'arrivée d'une personne au sein d'une direction peut avoir soudainement d'énormes conséquences sur l'équilibre existant (exemple les rangs C2 et D2).

Il en va de même pour l'octroi d'un accord pour suivre une formation professionnelle individuelle et collective.

Manifestement, un certain nombre de thèmes sont proportionnellement plus souvent demandés et suivis par les femmes que par les hommes.

En 2022, les femmes ont suivi plus de formation individuelles que les hommes, entraînant des coûts plus importants en formation (qu'une formation collective où les frais sont moins importants, car répartis sur le nombre de participants).

En 2021, on évoquait qu'une formation chère ou de longue durée suivie par une seule personne pouvait avoir un important impact direct sur les statistiques de la société.

En 2022, quatre formations de type «MBA» ayant un minerval important ont été octroyées par le management à quatre agents et ont été allouées en respectant la parité: deux hommes et deux femmes de même grade. Nous sommes satisfaits de constater que le management porte attention à respecter la parité dans l'attribution de formations onéreuses.

Étape 4: mettre en place une stratégie

Heureusement, il n'y a pas de profils stéréotypés au sein de l'institution. Ainsi, les profils aussi bien techniques qu'administratifs au sein de nombreux services et départements sont autant masculins que féminins. Les fonctions clefs de l'institution active dans le secteur immobilier sont centrées principalement sur des fonctions d'architectes, ingénieurs, commerciaux, comptables, analystes,

stellen we geen genderongelijkheid vast. Dat is uiteraard goed nieuws. Een korte- en middellangetermijnstrategie moet rekening houden met die cijfers om gendergelijkheid alle kansen te geven.

Stap 5: opvolging en monitoring

citydev.brussels heeft een laag verloop: we werven vooral aan om mensen te vervangen (vooral pensioneringen) en het globale aantal medewerkers licht te verhogen op basis van het personeelsplan dat onze raad van bestuur goedkeurde.

De cijfers evolueren bijgevolg niet erg veel, en in principe blijft een zekere continuïteit gewaarborgd.

Bovendien kunnen noden plotseling veranderen, en kunnen bepaalde natuurlijke vertrekken gebruikt worden om te beantwoorden aan nieuwe noden. Louter administratieve profielen werden traditioneel vaak uitgeoefend door vrouwen. Vandaag kunnen mannen dat ook doen (zoals secretaris). Ook het omgekeerde is waar: de architecten en ingenieurs zijn allang niet meer uitsluitend mannen (zie hierboven).

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het vorige boekjaar

Qua weddeschalen is er een gelijke behandeling voor mannen en vrouwen gewaarborgd: de weddeschalen en alle specifieke premies op basis van diploma of woonplaats (zoals de levensduurpremie) zijn opgenomen in het personeelsstatuut.

Voor specifieke loopbaanonderbrekingen (zoals ouder-schapsverlof) stellen we echter vast dat vrouwen meer dagen opnemen.

III. 27. Safe.brussels

Algemene info

Budgetaire allocatie (nummer): 02.001.34.01.3300

Naam/titel van de allocatie: “Werkingsubsidies aan de private verenigingen inzake preventie en veiligheid”

Budgetaire allocatie (nummer): 02.001.38.01.3132

Naam/titel van de allocatie: “Werkingsubsidies aan private ondernemingen en verenigingen (gelijkgesteld aan private ondernemingen op het niveau van het ERS) inzake preventie en veiligheid”

urbanistes ou encore juristes. Nous ne constatons pas de disparité de genre dans ces fonctions. Il va de soi qu'on ne peut que s'en réjouir. Une stratégie à court et à moyen terme doit tenir compte de ces chiffres pour donner toutes ses chances à l'égalité des genres.

Étape 5: suivi et monitoring

Nous sommes une institution disposant d'un turn-over assez faible, en l'occurrence les engagements sont principalement effectués pour remplacer les départs, notamment les départs à la pension et augmenter légèrement notre effectif global sur la base du plan du personnel approuvé par notre conseil d'administration.

Cela implique en conséquence que les chiffres évoqués évoluent peu et qu'en principe une certaine continuité au niveau des chiffres reste garantie.

En outre, les besoins changent souvent de manière soudaine et certains départs naturels peuvent être utilisés pour répondre à de nouveaux besoins. Les profils purement administratifs, qui ont été traditionnellement souvent exercés par des femmes (cf. secrétaire), offrent aujourd'hui la possibilité aux hommes de remplir également ce type de tâches. L'inverse est aussi vrai: les architectes et les ingénieurs ne sont plus exclusivement des hommes depuis longtemps déjà (cf. supra).

Étape 6: évaluation de l'exécution du plan d'action de l'année précédente

Pour les barèmes, on a la garantie d'une égalité de traitement entre hommes et femmes: ceux-ci sont prévus dans nos statuts de même que toutes les primes spécifiques qui se définissent sur la base du diplôme ou du lieu d'habitat (prime de cherté par exemple).

En matière d'interruption de carrière spécifique (congé parental par exemple) on constate néanmoins une supériorité du nombre de jours pris par les femmes.

III. 27. Safe.brussels

Information générale

Allocation budgétaire n°: 02.001.34.01.3300

Intitulé: «Subvention de fonctionnement aux associations privées en matière de prévention et de sécurité»

Allocation budgétaire n°: 02.001.38.01.3132

Intitulé: («Subventions de fonctionnement aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) en matière de prévention et de sécurité»

Budgetaire allocatie (nummer): 02.001.38.02.3122

Naam/titel van de allocatie: “Werkingssubsidies aan privébedrijven en privéverenigingen (in ESR gelijkgesteld aan privébedrijven) inzake preventie en veiligheid”

Betrokken bestuur: safe.brussels

Betrokken directie: Partnerships

Proces of beleid: coördinatie van Preventie en veiligheid

Verantwoordelijke persoon:

- Ivan Dielens, Beheerder subsidieaanvragen, ivan.dielens@safe.brussels

Gender analyse

Stap 1: Verzamelen van gegevens (kwalitatief en kwantitatief) / stappen uit de procedure

Op 14 januari 2021 keurde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het nieuwe Globaal Veiligheids- en Preventieplan (GVPP) goed voor de periode 2021 tot 2024. Net als zijn voorganger legt dit plan de gewestelijke prioriteiten vast op het vlak van veiligheid en preventie en biedt het een strategisch referentiekader voor alle actoren van de sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het definieert 77 maatregelen, onderverdeeld in 9 thema's, die moeten worden uitgevoerd om de veiligheid in het Brussels Gewest te verbeteren. Het plan bestrijkt de hele sector, van vroegtijdige preventie van problematische fenomenen tot hulp aan slachtoffers en daders.

De 9 thema's van het GVPP zijn:

1. Fysieke en psychische menselijke integriteit
2. Polarisering en radicalisering
3. Drugs en verslaving
4. Mensenhandel en mensensmokkel
5. Eigendomsdelicten
6. Mobiliteit en verkeersveiligheid
7. Milieu en overlast
8. Smokkel en fraude
9. Crisisbeheer en veerkracht

Thema's 1 tot 4 hebben betrekking op kwesties die mensen rechtstreeks aangaan en zijn daarom meer geschikt voor genderanalyse.

Thema 1 van de PGSP 2021-24 heeft dus rechtstreeks betrekking op de problemen of specifieke kenmerken waarmee mensen geconfronteerd kunnen worden op basis van het criterium “gender”, aangezien het gericht is op

Allocation budgétaire n°: 02.001.38.02.3122

Intitulé: («Subventions de fonctionnement aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) en matière de prévention et de sécurité»)

Administration concernée: safe.brussels

Direction concernée: Partnerships

Processus ou politique: coordination des politiques de Prévention et Sécurité

Personnes responsables:

- Ivan Dielens, Gestionnaire de dossiers de subvention, ivan.dielens@safe.brussels

Commentaire de genre

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

Le 14 janvier 2021, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé le nouveau Plan global de Sécurité et de Prévention (PGSP) pour la période 2021 à 2024. Comme son prédécesseur, ce Plan fixe les priorités régionales en matière de sécurité et de prévention, offrant un cadre de référence stratégique à l'ensemble des acteurs du secteur en Région de Bruxelles-Capitale. Il définit ainsi 77 mesures, réparties en 9 thématiques, à mettre en œuvre pour renforcer la sécurité de la Région bruxelloise. Le Plan couvre l'ensemble du champ sectoriel, depuis la prévention précoce de phénomènes problématiques jusqu'à l'accompagnement des victimes et des auteurs.

Les 9 thématiques du PGSP sont:

1. Intégrité physique et psychique des personnes
2. Polarisation et radicalisation
3. Drogues et assuétudes
4. Traite et trafic des êtres humains
5. Atteintes aux biens
6. Mobilité et sécurité routière
7. Environnement et incivilités
8. Trafic et fraude
9. Gestion de crise et résilience

Les thématiques 1 à 4 couvrent des problématiques touchant directement aux personnes et sont donc plus à même de se prêter à des analyses de genre.

La thématique 1 du PGSP 2021-24 concerne ainsi directement les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes sur la base du critère «genre» puisqu'elle vise les questions de discrimination et

kwesties van discriminatie en geweld, en in het bijzonder op gendergerelateerd geweld: intimidatie, intrafamiliaal geweld, seksueel geweld, online en offline psychologisch geweld, enz. De inleiding (het kader) van het thema in het Plan is expliciet over dit onderwerp: “Genderaspecten zijn een essentieel werkterrein in de aanpak van geweld. De inleiding (de omkadering) van het thema in het Plan is expliciet over dit onderwerp: “Genderaspecten vormen een essentieel actieterrein in de aanpak van geweldplegingen. Aansluitend op de Gewestelijke Beleidsverklaring 2019-2024, die een “transversale en ambitieuze aanpak om de rechten van vrouwen te waarborgen” bevordert, vormen de geweldplegingen tegen vrouwen hier een belangrijk aandachtspunt. Enerzijds tonen verschillende enquêtes²³ aan dat 98% van de vrouwen in België ooit het slachtoffer is geweest van seksuele intimidatie op openbare plaatsen, maar deze feiten worden zelden aangegeven bij de politie. Anderzijds vormt het intrafamiliaal geweld, dat bijzonder in het oog sprong tijdens de lockdown van het voorjaar van 2020 en dat ook zelden wordt aangegeven, een ander groot maatschappelijk probleem dat vrouwen onevenredig zwaar treft. In het algemeen is de genderproblematiek een thema dat constant onder de aandacht moet blijven (met name wat betreft de beveiliging van de openbare ruimte, intimidatie (met inbegrip van virtuele pesterijen), de zorg voor de slachtoffers, enz.) en dat eveneens binnen de andere thematieken in aanmerking zal worden genomen.”

Het kader van thema 2 verwijst ook rechtstreeks, op een intersectionele manier, naar criteria voor gelijke kansen: “Er moet worden gelet op de prevalentie van haatboedenschappen in het openbaar en zeker op het internet. Met hun discours en recruiteringsmethoden willen extremisten immers aanzetten tot gewelddadige radicalisering en een impact hebben op de sociale dynamiek (type, doelgroepen enz.)”.

Het kader voor thema 3 verwijst weliswaar niet naar het gendercriterium, maar bevat wel een gedifferentieerd perspectief op basis van het criterium van sociale afkomst: “Mensen in een precaire situatie (daklozen, mensen zonder papieren, mensen die de gevangenis net hebben verlaten) worden beschouwd als een uiterst kwetsbare doelgroep voor wie aangepaste maatregelen noodzakelijk zijn: een betere behandeling (bijvoorbeeld via het oprichten van een laagdrempelig geïntegreerd centrum²⁸) en maatregelen die hun sociale (onder meer toegang tot huisvesting) of socio-professionele (her) inschakeling mogelijk maken”.

Thema 4 van het GVPP is ook relevant voor genderoverwegingen vanwege de aanzienlijke gevolgen voor vrouwen van verschijnselen zoals de uitbuiting van mensen voor seksuele doeleinden. Het kader voor dit thema is echter niet expliciet wat dit criterium betreft.

Het kader van thema 6 vermeldt op zijn beurt de gedifferentieerde genderimpact van bepaalde fenomenen

de violence, et notamment les violences basées sur le genre: harcèlement, violences intrafamiliales, violences sexuelles, violences psychologiques en ligne et hors ligne, etc. L’introduction (le cadrage) de la thématique dans le Plan est explicite à ce sujet: «Les aspects du genre constituent un axe de travail essentiel dans le traitement des violences. Dans la lignée de la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 qui promeut une «approche transversale et ambitieuse pour garantir les droits des femmes», les violences faites aux femmes constituent ici un point d’attention essentiel. D’une part, d’après différentes enquêtes, 98 % des femmes ont été victimes de sexisme dans l’espace public en Belgique, mais ces faits demeurent peu signalés à la police. D’autre part, les violences intrafamiliales, particulièrement mises en évidence dans la situation de confinement vécue au printemps 2020 et également peu rapportées, constituent une autre problématique sociétale majeure affectant de manière disproportionnée les femmes. De manière générale, la question du genre se pose en permanence (et notamment en matière de sécurisation de l’espace public, de harcèlement [y compris virtuel], de prise en charge des victimes, etc.), et sera prise en compte dans le cadre de l’ensemble des thématiques».

Le cadrage de la thématique 2 fait également directement allusion, de manière intersectionnelle, aux critères de l’égalité des chances: «La prévalence des discours de haine dans l’espace public et tout particulièrement sur Internet est à prendre en considération, tant au niveau de son impact sur le phénomène de radicalisation violente, que sur les dynamiques sociales (genre, publics cibles, etc.) sur lesquelles les extrémistes s’appuient dans leurs discours et modes de recrutement.»

Le cadrage de la thématique 3, bien qu’il ne fait pas référence au critère genre, intègre la perspective différenciée sur la base du critère d’origine sociale: «les personnes en situation de précarité (sans-abris, sans papiers, sortants de prison) sont considérées comme un public particulièrement vulnérable, nécessitant des mesures adaptées comme l’amélioration de leur prise en charge (via par ex. la mise en place d’un centre intégré à bas seuil d’accès) ainsi que les mesures permettant leur (ré)insertion sociale (dont l’accès au logement) ou socio professionnelle».

La thématique 4 du PGSP est également pertinente pour les considérations de genre du fait de l’impact important sur les femmes de phénomènes comme l’exploitation des personnes à des fins sexuelles. Cependant, le cadrage de celle-ci n’est pas explicite sur ce critère.

Le cadrage de la thématique 6 mentionne, quant à lui, l’impact de genre différencié de certains phénomènes sur la

op mobiliteit: “Het onveiligheidsgevoel – en de daaruit voortvloeiende vermijdingsstrategieën (cf. Gewestelijke veiligheidsenquête 2018) – kan immers meer invloed uitoefenen op bepaalde types gebruikers (bijvoorbeeld vrouwen die het slachtoffer zijn van seksistische pesterijen in het openbaar vervoer)”.

Alle drijvende krachten in het Gewest worden uitgenodigd om bij te dragen aan de uitvoering van dit Plan. Het Gewest financiert de Brusselse gemeenten om hun lokale preventieplannen uit te voeren. Ook de politiezones krijgen specifieke steun.

Net als bij deze twee soorten actoren zijn de subsidies aan vzw's in het kader van de BA's waarop deze analyse betrekking heeft, gestructureerd rond de prioriteiten en maatregelen van het GVPP 2021-24: op 20 mei 2021 stemde de Brusselse Hoofdstedelijke Regering in met de lancering van een projectoproep door Brussel.

Preventie&Veiligheid (BPV) - dat intussen safe.brussels is geworden - had tot doel het beheer van het subsidieprogramma voor vzw's die actief zijn op het vlak van preventie en veiligheid af te stemmen op de prioriteiten en de periodiciteit van het GVPP, namelijk 2021-2024 voor de huidige cyclus. Concreet werden de verenigingen uitgenodigd om projecten voor te stellen die kunnen bijdragen tot de uitvoering van 20 maatregelen van het GVPP 2021-24 uit alle thema's van het PGSP 2021-24, met uitzondering van het thema “Eigendomsdelicten”, waarvan de maatregelen zich niet lenen voor actie door verenigingen zonder winst oogmerk. Als gevolg hiervan ontvingen 52 projecten van 42 verenigingen financiering in 2021, beantwoordend aan 17 van de 20 maatregelen van het Plan “open” onder de oproep. Deze winnende verenigingen werden uitgenodigd om een aanvraag in te dienen voor de verlenging van hun project(en) in 2022 en 2023 bij gelijkblijvende financiering, op voorwaarde van een positief activiteitenverslag over het voorgaande jaar.

Daarnaast ontvangen 2 vzw's (Transit en Infor Jeunes Bruxelles) terugkerende subsidies voor acties met betrekking tot thema's 1, 2 en 3 van het GVPP.

In het subsidieaanvraagformulier moeten aanvragers expliciet een vraag beantwoorden over de aandacht voor gelijke kansen bij de uitvoering van hun project (zie vraag 6). Gendermainstreaming is expliciet opgenomen als selectiecriteria (zie criterium 5.3). Bovendien hebben verschillende van de GVPP-maatregelen in deze oproep tot het indienen van voorstellen betrekking op kwesties die vooral vrouwen treffen: (cyber)intimidatie, discriminatie, mensenhandel en smokkel.

14 van de 45 vzw's die in 2023 in het kader van de projectoproep worden gesubsidieerd, alsook de 2 vzw's die

mobiliteit: «L'insécurité ressentie — ainsi que les stratégies d'évitement qui en découlent (cf. Enquête Régionale de Sécurité 2018) — peut en effet affecter davantage certains types d'utilisateur·e·s (ex. les femmes victimes de harcèlement sexiste dans les transports publics)».

L'ensemble des forces vives de la Région est invité à contribuer à la réalisation de ce Plan. La Région finance les communes bruxelloises afin qu'elles déploient leurs plans locaux de prévention. Les zones de police font également l'objet d'un soutien spécifique.

Comme pour ces deux types d'acteurs, les subventions aux ASBL sous les AB faisant l'objet de la présente analyse sont structurées sur les priorités et les mesures du PGSP 2021-24: le 20 mai 2021, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale marquait en effet son accord sur le lancement d'un appel à projets par Bruxelles

Prévention&Sécurité (BPS) – devenu depuis safe.brussels – visant à aligner la gestion du programme de subventionnement aux associations sans but lucratif (ASBL) actives dans le domaine de la prévention et de la sécurité sur les priorités et la périodicité du PGSP, c'est-à-dire 2021-2024 pour le cycle actuel. Concrètement, les associations étaient invitées à proposer des projets susceptibles de contribuer à la mise en œuvre de 20 mesures du PGSP 2021-24 issues de toutes les thématiques du PGSP 2021-24, à l'exception de la thématique «Atteintes aux biens» dont les mesures ne se prêtent pas à l'action des associations sans but lucratif. 52 projets par 42 associations ont ainsi fait l'objet d'un financement en 2021, répondant à 17 des 20 mesures du Plan «ouvertes» sous l'appel. Ces associations lauréates ont été invitées à soumettre en 2022 et en 2023 une demande de reconduction de leur(s) projet(s) à montants constants sous réserve d'un bilan d'activités positif sur l'année écoulée.

Par ailleurs, 2 ASBL (Transit et Infor Jeunes Bruxelles) sont soutenues via des subventions récurrentes pour des actions portant sur les thématiques 1, 2 et 3 du PGSP.

Dans le formulaire de demande de subside, les candidats sont requis de répondre à une question portant explicitement sur la prise en compte de l'égalité des chances dans la mise en œuvre de leur projet (cf. question 6). L'intégration de la dimension de genre est incluse explicitement comme critère de sélection (cf. critère 5.3). Par ailleurs, plusieurs mesures du PGSP incluses dans le présent appel concernent des problématiques touchant particulièrement les femmes: (cyber-)harcèlement, discriminations, traite & trafic des êtres humains.

14 projets d'ASBL sur 45 subventionnés en 2023 sous l'appel à projets ainsi que les 2 ASBL subventionnées de

op terugkerende basis worden gesubsidieerd, stellen een gendersensitieve benadering voor in de definitie van hun project en hun doelgroep. Een vergelijkbaar aantal dient activiteitenverslagen in met naar sekse/gender uitgesplitste resultaten.

Stap 2: Gender Analyse

42 van de 45 subsidies in het kader van de oproep tot het indienen van projecten en de 2 terugkerende subsidies betreffen maatregelen in het kader van de thema's 1 tot en met 4, die betrekking hebben op kwesties die mensen rechtstreeks aangaan. De behandelde thema's zijn onder meer seksueel en huiselijk geweld, pesterijen tussen jongeren, agressie in de openbare ruimte, relaties tussen de overheid en het publiek, seksuele uitbuiting van personen, dakloosheid en verslaving.

Zoals het safe.brussels Observatorium in zijn jaarverslag van 2021 (beschikbaar op <https://safe.brussels.nl/verslag-2021-van-het-observatorium>) aangeeft, hebben deze verschillende fenomenen een sterk genderspecifieke component.

Onder thema 1 van het GVPP benadrukt het Observatorium bijvoorbeeld de volgende cijfers (blz. 93):

Voornamelijk vrouwelijke slachtoffers en mannelijke

Hoewel de politiestatistieken momenteel geen informatie geven over het geslacht van de slachtoffers, blijkt uit andere bronnen duidelijk dat vrouwen de belangrijkste slachtoffers zijn van zowel huiselijk als seksueel geweld:

- Sinds de opening van het Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG) in Brussel in 2017 zijn 1.942 vrouwen (88%), 241 mannen (11%) en 13 transpersonen (1%) naar het centrum gekomen;
- 97% van de slachtoffers van geweld die sinds november 2019 telefonisch contact hebben opgenomen met het Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales (CPVCF) zijn vrouwen;
- 88% van de slachtoffers die in 2021 contact opnamen met de SOS-VIOL hotline waren vrouwen, enz.

Gendergerelateerd geweld kan in de meest extreme gevallen zelfs gaan tot vrouwenmoord: volgens een telling van online persartikels waren er in 2021 in België 22 slachtoffers van vrouwenmoord, een term die wordt begrepen als «moord op vrouwen omdat ze vrouw zijn».

manière récurrente proposent une approche sensible au genre dans la définition de leur projet et de leur public cible. Un nombre similaire rendent des rapports d'activités dont les résultats sont désagrégés par sexe/genre.

Étape 2: analyse

42 des 45 subventions sous l'appel à projets ainsi que les 2 subventions récurrentes concernent s'inscrivent dans des mesures sous les thématiques 1 à 4 qui couvrent des problématiques touchant directement aux personnes. Les problématiques qui y sont abordées incluent les violences sexuelles et intrafamiliales, le harcèlement entre jeunes, l'agressivité dans l'espace public, les relations entre autorités et le public, l'exploitation sexuelle des personnes ou encore le sans-abrisme et les assuétudes.

Comme le souligne l'Observatoire de safe.brussels dans son rapport annuel 2021 (disponible sur <https://safe.brussels/fr/rapport-2021-de-lobservatoire>), ces différents phénomènes ont une composante fortement genrée.

Ainsi, sous la thématique 1 du PGSP, l'Observatoire met en avant les chiffres suivants (p. 93):

Des victimes essentiellement féminines et des auteurs masculins

Si les statistiques policières ne donnent actuellement pas d'informations sur le genre des victimes, d'autres sources illustrent clairement le fait que les femmes sont les principales victimes des violences intrafamiliales comme des violences sexuelles :

- Depuis l'ouverture du Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) de Bruxelles en 2017, 1.942 personnes de genre féminin (88%), 241 personnes de genre masculin (11%) et 13 personnes trans (1%) s'y sont présentées ;
- 97% des victimes de violences ayant contacté le Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales (CPVCF) par téléphone depuis novembre 2019 sont des femmes ;
- 88% des victimes ayant contacté la permanence téléphonique de SOS viol en 2021 sont des femmes, etc.

Les violences fondées sur le genre peuvent aller, dans les cas les plus extrêmes, jusqu'au féminicide : selon un recensement d'articles de presse en ligne, en 2021 en Belgique, il y a eu 22 victimes de féminicide, terme entendu comme « meurtre de femmes parce qu'elles sont des femmes ».

Wat betreft de verdachten die zijn geïdentificeerd voor de incidenten die zijn opgenomen in het IFG-fenomeen in de politiestatistiek, zijn mannen in de meerderheid. Van het totale aantal incidenten met ten minste één geïdentificeerde verdachte, werd in 93% van de gevallen van fysiek geweld in huiselijke kring een mannelijke verdachte geïdentificeerd (vergeleken met een vrouwelijke verdachte in 17% van deze incidenten).

Het Observatorium wijst ook op een “sterke stijging van “discriminatie op basis van geslacht” (politie nomenclatuur) geregistreerd door de politie: het is verdubbeld tussen 2020 en 2021 (van 34 naar 68 incidenten) en is het meest oververtegenwoordigd (44% van de geregistreerde incidenten in België zijn in RBC)” (Blz.97).

Met betrekking tot thema 4 van het PGSP wijst het Observatorium er in zijn rapport (blz. 131) op dat “8 van de 10 aanvragen voor verblijfsvergunningen die door opvangcentra voor economische uitbuiting worden ingediend, mannen betreffen; 9 van de 10 aanvragen voor seksuele uitbuiting betreffen vrouwen”.

Het is dan ook noodzakelijk dat degenen die betrokken zijn bij preventie en veiligheid in Brussel, waaronder de associatieve partners van safe.brussels, deze kwesties benaderen vanuit een genderperspectief.

Stap 3: Aanbevelingen (voortvloeiend uit de analyse)

De verschillende thema's van het GVPP zijn al het onderwerp van gender- en intersectorale analyses in het “kader” dat de thematische delen van het Plan inleidt en dankzij de verschillende publicaties van het Observatorium van safe.brussels. Deze analyses verdienen het om verder gezet te worden en onder de aandacht te worden gebracht van de partners en actoren die betrokken zijn bij preventie en veiligheid in het Brussels Gewest.

De opname van evaluatiecriteria met betrekking tot gelijke kansen in de projectselectieprocedure heeft geholpen om de kwestie bij de partners van de vereniging onder de aandacht te brengen. Dit komt echter nog niet tot uiting in de activiteitenverslagen, die niet uitgesplitst zijn. Het is daarom nodig om vzw's te ondersteunen in hun rapportageprocedure om dit perspectief op te nemen in hun acties en rapportage.

Stap 4: Een strategie opstellen

Het doel van het actieplan is om de verenigingen die subsidies ontvangen van safe.brussels bewust te maken van de kwestie van gendergelijkheid en het intersectionele perspectief in de aanpak van de problemen die worden aangepakt.

Au niveau des suspects identifiés pour les faits repris pour le phénomène VIF dans les statistiques policières, les hommes sont majoritaires. Sur le nombre total de faits avec au moins un suspect identifié, on compte un suspect homme dans 93% des violences physiques dans le couple (pour une femme dans 17% de ces faits)

L'Observatoire signale également une «Forte hausse des «discriminations fondées sur le sexe» (nomenclature policière) enregistrées par la police: elles ont doublé entre 2020 et 2021 (de 34 à 68 faits) et sont les plus surreprésentées (44 % des faits enregistrés au niveau belge le sont en RBC)» (p. 97)

En ce qui concerne la thématique 4 du PGSP, l'Observatoire souligne dans son rapport (p. 131) que «8 demandes de permis de séjour sur 10 introduites par les centres d'accueil pour exploitation économique concernent des hommes; 9 demandes sur 10 pour exploitation sexuelle concernent des femmes»

Il est donc nécessaire pour les acteurs de la prévention et de la sécurité bruxellois, dont les partenaires associatifs de safe.brussels, d'aborder ces thèmes avec une perspective genrée.

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

Les différentes thématiques du PGSP font déjà l'objet d'analyses genrées et intersectionnelles dans le «cadre» introduisant les sections thématiques du Plan et grâce aux différentes publications de l'Observatoire de safe.brussels. Ces analyses méritent d'être approfondies et mises en avant à l'attention des partenaires et acteurs de la prévention et de la sécurité en Région bruxelloise.

L'inclusion de critères d'évaluation concernant l'égalité des chances dans la procédure de sélection des projets a permis de souligner la question auprès des partenaires associatifs. Cependant, cela ne se reflète pas encore dans les rapports d'activités qui ne sont pas désagrégés. Il est donc nécessaire d'accompagner les ASBL dans leur procédure de rapportage afin d'inclure cette perspective dans leurs actions et leur rapportage.

Étape 4: plan d'action

Le plan d'action vise à sensibiliser les associations bénéficiaires des subventions de safe.brussels à la question de l'égalité de genre et à la perspective intersectionnelle dans l'approche des problématiques traitées.

Concreet betekent dit:

- begunstigde vzw's bewuster maken van de genderspecifieke en intersectionele aspecten van de behandelde kwesties door specifieke analyses over het onderwerp te verspreiden en te presenteren, in het bijzonder door het safe.brussels Observatorium.
- Begunstigde vzw's ondersteunen bij het schrijven van naar sekse uitgesplitste activiteitenverslagen en het presenteren van een genderanalyse van hun activiteiten.
- Op basis van de resultaten in de activiteitenverslagen de begunstigde vzw's ondersteunen bij het opnemen van een gender- en intersectieperspectief in de uitvoering van hun projecten.

Stap 5: Opvolging en monitoring

Aantal genderspecifieke en intersectionele analyses van de thema's van het GVPP verspreid en/of voorgesteld aan vzw's die subsidies ontvangen van safe.brussels

Aantal technische ondersteuningsbijeenkomsten voor vzw's om hen aan te moedigen genderspecifieke activiteitenverslagen op te stellen met informatie over de genderspecifieke aspecten van hun activiteiten.

Aantal activiteitenverslagen van gesubsidieerde vzw's met naar geslacht uitgesplitste resultaten.

Stap 6: evaluatie van de uitvoering van het actieplan van het jaar voordien

Niet van toepassing

III. 28. Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel

Algemene info

Toewijzing aan de begroting nr: AB 01.002.08.16 12 11

Rubriek Kleding en uitrusting op het terrein

Betrokken overheidsdienst: Net Brussel

Betrokken directie: Overheidsopdrachten, operationeel

Procedure of beleid: Openbare netheid

Verantwoordelijke personen: naam, functie, e-mail

- Sophie Van Ophalfens – HR-inspecteur-generaal
- Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck – Diversiteitsmanager
- Benoît Hens – Verantwoordelijke Begroting Gender Budgeting

Concrètement, il s'agira:

- De sensibiliser les ASBL bénéficiaires aux aspects genrés et intersectionnels des sujets traités par la diffusion et la présentation d'analyses spécifiques sur le sujet, notamment par l'Observatoire de safe.brussels.
- D'accompagner les ASBL bénéficiaires dans l'écriture de rapports d'activités désagrégés par sexe et présentant une analyse de genre de leurs activités
- En fonction des résultats rapportés dans les rapports d'activités, d'accompagner les ASBL bénéficiaires dans l'inclusion d'une perspective genrée et intersectionnelle dans la mise en œuvre de leurs projets

Étape 5: suivi et monitoring

Nombre d'analyses genrées et intersectionnelles des thématiques du PGSP diffusées et/ou présentées aux ASBL bénéficiaires des subventions de safe.brussels

Nombre de réunions d'accompagnement techniques des ASBL pour les inciter à l'écriture de rapports d'activités désagrégés par sexe et incluant des informations sur les aspects genrés de leurs activités.

Nombre de rapports d'activités d'ASBL subventionnées incluant des résultats désagrégés par sexe.

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

Non applicable

III. 28. Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté

Information générale

Allocation budgétaire n°: AB 01.002.08.16 12 11

Intitulé: Vêtements et équipements de terrain

Administration concernée: Bruxelles-Propreté

Direction concernée: Marchés publics, opérationnel

Processus ou politique: Propreté publique

Personnes responsables: nom, fonction, e-mail

- Sophie Van Ophalfens – Inspectrice Générale RH
- Eléonore Paelinck-Van Meerbeeck – Manageuse diversité
- Benoît Hens – correspondant budgétaire Gender Budgeting

Genderoverzicht

Fase 1: bevindingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/fases in de procedure

A. Samenstelling van het personeel naar gender

Het genderoverzicht is gebaseerd op interne gegevens die zijn ontleend aan software voor personeelsbeheer en een archief voor overheidsopdrachten dat is verstrekt door de afdeling inkoop/overheidsopdrachten, meer in het bijzonder voor opdrachten met betrekking tot persoonlijke beschermingsmiddelen en personeelskleding en -accessoires.

Personeelsoverzicht per 31/08/2023

Commentaire de genre

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

A. Représentation du personnel par genre

Le commentaire de genre se base sur les données internes extraites des logiciels de gestion du personnel et d'un référentiel des marchés publics issu du service Achats-marchés publics, plus spécifiquement pour les marchés relatifs aux équipements de protection individuelle, aux vêtements et accessoires des agent.e.s.

Récapitulatif du personnel en date du 31/08/2023

Statut/Niveau	Samenvatting — Recapitulatif															Totaal / Total
	Niveau1			Niveau2+			Niveau2			Niveau3			Niveau4			
	V / F	M	Total / Totaal	V / F	M	Total / Totaal	V / F	M	Total / Totaal	V / F	M	Total / Totaal	V / F	M	Total	
Op proef (aans-tellingsfase) / A l'essai (stage de nomination)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Contractuelen / Contractuel	23	40	63	25	15	40	50	68	118	17	87	104	64	1264	1328	1653
Gesubsidieerde contractuelen / Contractuel subventionné	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6
Vast (statutaire werknemer) / Définitif (agent statutaire)	10	10	20	3	6	9	14	12	26	13	183	196	2	861	863	1114
Jobstudenten / Etudiant rémunéré	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Externen /Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	10
Rosetta	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	4	4	5	96	101	108
Totaal / Total	33	51	84	28	21	49	66	82	148	30	274	304	71	2237	2308	2893

Waarvan

Vervroegd pensioen en tijdelijk opdrachten	6
Gedetacheerde werknemers	1
IC, CSS van + dan 3 maanden	27
Bevallingsverlof	2
Ontslag (stat)	99
Geschorst voor meer dan 3 maanden	12
Afgevaardigde	124
Vaste vakbondsafgevaardigde	11

Van de 2.893 personeelsleden zijn er 2.665 mannen en 228 vrouwen.

Dont

Départ anticipé et p. temporaire	6
Détachés	1
IC, CSS de + de 3 mois	27
Maternité	2
Mise en disponibilité (stat)	99
Suspendus de plus 3 mois	12
Délégué	124
Délégué syndical permanent	11

Sur 2.893 membres du personnel, 2665 sont des hommes, 228 sont des femmes.

B. Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) bij Net Brussel

PBM's worden jaarlijks of met regelmatige tussenpozen (om de 4 jaar) aangeschaft om te voldoen aan de behoeften van de buitendienst en om de veiligheid van de buitendienstmedewerkers te garanderen, van de openbare netheidsmedewerker tot de eerste leidinggevende.

Genderspecifieke gegevens bij overheidsopdrachten zijn niet beschikbaar, maar de personeelscijfers met de man-vrouwbezetting van de buitendienstfuncties worden gebruikt om de PBM-behoeften per geslacht te bepalen.

Hoewel het huidige beleid van de Dienst Aankoop gericht is op "de juiste uitrusting voor de juiste persoon" te vinden, biedt dit wel de mogelijkheid om te focussen op de werkelijke behoeften van de medewerker, of dat nu een man of een vrouw is.

Dankzij deze klantgerichtheid kunnen we vrij adequaat reageren op verzoeken om uitrusting die is aangepast aan de verschillende specifieke kenmerken en morfologieën van elk individu.

Sommige PBM's, zoals kleine handschoenen, zijn bijvoorbeeld geschikt voor zowel mannen als vrouwen.

Dit is in feite een van de verbeteringen die verband houden met de komst van vrouwen in de sectoren van het agentschap: door de dienstverlening aan medewerkers aan te passen door uitrusting te bestellen die is aangepast aan hun morfologie en grootte, hebben de ondersteunende diensten aan gendermainstreaming gedaan. Indirect hebben mannen voordeel gehad bij dit systeem, omdat er een grotere verscheidenheid aan uitrusting en maten beschikbaar was.

Mannen met een slank postuur en een klein postuur hebben handschoenen kunnen vinden die hen passen.

De PBM's waarnaar in deze nota wordt verwezen, voldoen aan strenge veiligheidseisen, waardoor het aantal leveranciers dat op onze aankondigingen van overheidsopdrachten kan reageren, beperkt is.

PBM's omvatten bijvoorbeeld:

- T-shirts en vesten
- Petten
- Handschoenen (specifiek voor mecaniciens, winterhandschoenen, lederen handschoenen, enz.)
- Jassen

B. Les équipements de protection individuelle (EPI) à Bruxelles-Propreté

Les achats d'EPI sont effectués annuellement ou à intervalles réguliers (tous les 4 ans), afin de répondre aux besoins des fonctions de terrain et garantir la sécurité des agent.e.s de terrain, du grade d'ouvrier de propreté publique au premier surveillant.

Les données générées sur les marchés publics ne sont pas disponibles, mais les chiffres relatifs au personnel et précisant l'occupation hommes-femmes des grades de terrain sont utilisés afin de déterminer les besoins en EPI par sexe.

Si la politique actuelle du service achats-marchés publics consiste à trouver «le bon équipement pour la bonne personne», il permet néanmoins de se concentrer sur les besoins réels de l'agent.e, qu'il soit homme ou femme.

Cette orientation-client permet de répondre de façon assez adéquate aux demandes d'équipements adaptés aux différentes spécificités et morphologies de chacun.e.

Ainsi, certains EPI comme des gants de petite taille, conviennent à la morphologie tant des femmes que des hommes.

C'est d'ailleurs une des avancées liées à l'arrivée des femmes dans les secteurs de l'agence: en adaptant le service rendu aux agent.e.s en commandant du matériel adapté à leurs morphologies et à leur taille, les services de support ont pratiqué le *gender mainstreaming*. Indirectement, les hommes ont bénéficié de ce système et ont pu profiter d'une plus grande gamme d'équipements et de tailles disponibles.

Les hommes de corpulence fine et de petite taille ont ainsi pu trouver des gants à leur taille.

Les EPI dont il est question dans cette note répondent à des exigences strictes en termes de sécurité, ce qui limite les prestataires aptes à répondre à nos appels d'offres de marchés publics.

Sont compris dans les EPI, à titre d'exemple:

- Les t-shirts et gilets
- Les casquettes
- Les gants (spécifiques aux mécanicien.ne.s, les gants pour l'hiver, les gants en cuir, etc)
- Les vestes

- Intermedische schoenen
- Enz.

Nr Opdracht	Titel	Gunningsdatum	Gunningsbedrag (excl. btw)
18/1617	PBM's voor de winter (mutsen, gevoerde petten, thermische broeken en nekwarmers)	22-11-18	€ 130.472,00
18/1632	Veiligheidsvesten	01-01-19	13.650,60 €
18/1645	Vesten met en zonder mouwen	01-07-19	383.496,00 €
18/1652	Dameshandschoenen	04-02-19	12.555,00 €
18/1654	Kledij: PBM's Nomex / PBM's lassers / PBM's mécaniciens	14-02-19	60.438,41 €
19/1696	Badhanddoeken	15-07-19	57.500,00 €
19/1698	Intermedische schoenen	21-05-19	29.999,00 €
19/1706	Veiligheidsschoenen	27-03-20	467.430,00 €
19/1707	Lederen handschoenen	20-07-19	15.000,00 €
19/1715	T-shirts	01-01-20	71.928,00 €
19/1739	Polar trui	01-01-20	68.000,00 €
19/1779	Jassen R&V	23-10-19	13.140,00 €
19/1780	PBM's communicatie	14-11-19	7.552,50 €
19/1794	Diverse PBM's	26-10-20	118.154,20 €
19/1805	Kousen	16-09-20	60.105,83 €
20/1815	Winterhandschoenen	26-10-20	63.666,00 €
20/1954	Stoffen maskers	07-05-20	25.000,00 €
20/1956	Maskers N95 FFP2	15-05-20	8.000,00 €
20/1967	Petten	01-01-21	29.999,99 €
20/1968	Molière hiërarchische lijn	27-10-20	29.000,00 €
20/1998	Brandwerende parka met hoge zichtbaarheid - ADR	01-02-21	7.155,40 €
20/2008	T-shirts met hoge zichtbaarheid (fluo)	01-04-21	10.237,50 €
20/2015	PBM's voor de winter (mutsen, gevoerde petten, thermische broeken en nekwarmers)	01-12-21	56.075,00 €
21/2039	Wegwerpoveralls	29-04-21	5.662,50 €
21/2054	Handschoenen (M/V)	01-01-22	136.445,82 €
21/2056	Maskers FFP2	19-03-21	7.950,00 €
21/2076	Winterhandschoenen - maat 7	09-07-21	29.999,00 €
21/2078	PBM's Nomex / PBM's lassers / PBM's mécaniciens	14-02-22	49.458,81 €
21/2100	Veiligheidsvesten	06-07-21	5.866,00 €
21/2103	Handschoenen voor mécaniciens	01-11-21	10.430,00 €
21/2143	Maskers FFP2 + wegwerpoveralls	17-05-22	39.455,00 €
21/2151	Broeken met en zonder versterking	23-03-23	339.641,60 €
22/2206	T-shirts	20-09-22	190.502,00 €
22/2232	Vesten met en zonder mouwen	01-08-23	393.160,00 €
22/2261	T-shirts en vesten Hi-Vis	07-11-22	24.605,35 €
22/2269	Petten	01-01-23	29.900,00 €

- Les chaussures intermédiales
- Etc.

Num marché	Intitulé	Date attribution	montant attribution (HTVA)
18/1617	EPI hiver (Bonnet, casquettes fourrées et pantalons thermiques et tours de cou)	22-11-18	130.472,00 €
18/1632	Gilets de signalisation	01-01-19	13.650,60 €
18/1645	Vestes avec manches et sans manches	01-07-19	383.496,00 €
18/1652	Gants dames	04-02-19	12.555,00 €
18/1654	Vêtement: EPI Nomex / EPI soudeurs / EPI mécaniciens	14-02-19	60.438,41 €
19/1696	Draps de bain	15-07-19	57.500,00 €
19/1698	Chaussures intermédiales	21-05-19	29.999,00 €
19/1706	Chaussures de sécurité	27-03-20	467.430,00 €
19/1707	Gants vachette	20-07-19	15.000,00 €
19/1715	T-shirts	01-01-20	71.928,00 €
19/1739	Polars	01-01-20	68.000,00 €
19/1779	Vestes R&V	23-10-19	13.140,00 €
19/1780	EPI communication	14-11-19	7.552,50 €
19/1794	EPI divers	26-10-20	118.154,20 €
19/1805	Chaussettes	16-09-20	60.105,83 €
20/1815	Gants hiver	26-10-20	63.666,00 €
20/1954	Masques en tissu	07-05-20	25.000,00 €
20/1956	Masques N95/FFP2	15-05-20	8.000,00 €
20/1967	Casquettes	01-01-21	29.999,99 €
20/1968	Molière ligne hiérarchique	27-10-20	29.000,00 €
20/1998	Parka haute visibilité ignifugée - ADR	01-02-21	7.155,40 €
20/2008	T-shirts haute visibilité (fluos)	01-04-21	10.237,50 €
20/2015	EPI hiver (Bonnet, casquettes fourrées et pantalons thermiques et tours de cou)	01-12-21	56.075,00 €
21/2039	Combinaisons jetables	29-04-21	5.662,50 €
21/2054	Gants (H/F)	01-01-22	136.445,82 €
21/2056	Masques FFP2	19-03-21	7.950,00 €
21/2076	Gants hiver - taille 7	09-07-21	29.999,00 €
21/2078	EPI Nomex / EPI soudeurs / EPI mécaniciens	14-02-22	49.458,81 €
21/2100	Gilets de signalisation	06-07-21	5.866,00 €
21/2103	Gants mécano	01-11-21	10.430,00 €
21/2143	Masques FFP2 + combinaisons jetables	17-05-22	39.455,00 €
21/2151	Pantalons avec et sans renforts	23-03-23	339.641,60 €
22/2206	T-shirts	20-09-22	190.502,00 €
22/2232	Vestes avec manches et sans manches	01-08-23	393.160,00 €
22/2261	T-shirts et gilets HV	07-11-22	24.605,35 €
22/2269	Casquettes	01-01-23	29.900,00 €

Nr Opdracht	Titel	Gunningsdatum	Gunningsbedrag (excl. btw)
22/2282	Handschoenen voor mécaniciens	10-11-22	6.912,00 €
22/2283	Handschoenen OPP maat 8	20-10-22	21.850,00 €
22/2286	Badhanddoeken	16-07-23	112.500,00 €
22/2303	Handschoenen (OPP/Winter/Mécanicien)	09-06-23	770.332,00 €
23/2352	Lederen handschoenen	29-06-23	15.000,00 €

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de Dienst Aankoop/overheidsopdrachten bijzondere aandacht heeft besteed aan het bestellen van PBM's voor vrouwen.

Terwijl sommige leveranciers alleen uitrusting voor mannen leveren, zijn er specifieke kleinere opdrachten gelanceerd om uitrusting voor vrouwen te bestellen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor handschoenen voor vrouwen.

Fase 2: analyse

PBM's voor vrouwen zijn over het algemeen duurder omdat er minder vraag naar is. Deze factor zou na verloop van tijd moeten veranderen, maar momenteel zijn we nog steeds afhankelijk van leveranciers die andere, hogere prijzen bieden voor vrouwenuitrusting.

Vanuit logistiek oogpunt heeft de opslag en distributie van steeds meer verschillende PBM's ons genoodzaakt om onze diensten aan te passen.

Volgens de feedback die we hebben gekregen van ons personeel, en in het bijzonder van onze netheidsmedewerkers en hun oversten, voldoet de bestelde uitrusting aan hun verwachtingen.

De raadgevende arts wordt ook gevraagd zijn mening te geven over de uitrusting. Als de persoon die het meest direct betrokken is bij de gezondheid en veiligheid van het personeel, heeft de raadgevende arts een objectieve en realistische kijk op de beperkingen van de betrokken taken en vult hij de analyse van de dienst Aankoop en Overheidsopdrachten over de geschiktheid van de geplaatste bestellingen aan.

Fase 3: Aanbevelingen (gekoppeld aan de analyse)

Om de acties te bestendigen die al ondernomen zijn om ons PBM-aanbod aan te passen aan de aanwezigheid van vrouwen in de buitendienstfuncties en aan de toename van hun aantal, moet ervoor gezorgd worden dat de bestaande regelingen gehandhaafd blijven en moeten aanvullende maatregelen genomen worden:

Num marché	Intitulé	Date attribution	montant attribution (HTVA)
22/2282	Gants mécano	10-11-22	6.912,00 €
22/2283	Gants OPP taille 8	20-10-22	21.850,00 €
22/2286	Draps de bain	16-07-23	112.500,00 €
22/2303	Gants (OPP/Hiver/Mécanicien)	09-06-23	770.332,00 €
23/2352	Gants vachette	29-06-23	15.000,00 €

Il ressort du tableau ci-dessus que le service achats-marchés publics a porté une attention particulière à la commande d'EPI pour les femmes.

Si certains prestataires ne fournissent que du matériel à destination des hommes, des marchés spécifiques de plus petit montant ont été lancés afin de passer commande de matériel pour les femmes. C'est le cas par exemple des gants pour dames.

Étape 2: analyse

Les EPI des femmes sont globalement plus chers en raison de la moindre demande. Ce facteur devrait évoluer avec le temps mais nous sommes à l'heure actuelle encore tributaires de prestataires qui proposent des prix différents et plus élevés pour les équipements féminins.

Du point de vue de la logistique, le stockage et la distribution d'EPI de plus en plus variés ont nécessité une adaptation de nos services.

D'après les retours d'expérience des agent.e.s, et en particulier des ouvrier.e.s de propreté publique et des brigadier.e.s, le matériel commandé correspond à leurs attentes.

Le médecin conseil est également consulté afin qu'il donne son avis sur les équipements. Confronté en première ligne à la santé et à la sécurité des agent.e.s, ce dernier a une vue objective et réaliste des contraintes des métiers et vient compléter l'analyse du service achats-marchés publics quant à la pertinence des commandes effectuées.

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

Afin de pérenniser les actions déjà entreprises pour moduler notre offre d'EPI à la présence de femmes dans nos fonctions de terrain et à l'augmentation de celles-ci, il convient de garantir que les aménagements en place soient bien maintenus, et il convient de prendre de mesures supplémentaires:

- Het verzamelen van genderspecifieke gegevens bij overheidsopdrachten van PBM's aanmoedigen om de specifieke behoeften van mannen en vrouwen beter te begrijpen;
- Doorgaan met het aanpassen van aankopen op basis van feedback van het personeel om ervoor te zorgen dat PBM's beter aangepast zijn aan beide geslachten en, meer in het algemeen, aan alle lichaamsvormen;
- Inspanningen blijven leveren om de kosten van PBM's voor vrouwen te verlagen door de vraag te stimuleren of opties voor groepsaankopen te onderzoeken;
- Inspanningen blijven leveren om gelijkkansentests naar behoren in te vullen voor opdrachten van meer dan 30.000 euro voor meer gelijkheid en transparantie.

Fase 4: Actieplan

- Een systeem opzetten voor het verzamelen van genderspecifieke gegevens bij overheidsopdrachten met het oog op een betere analyse en besluitvorming;
- Organiseren van feedbacksessies met buitendienstmedewerkers om commentaar te krijgen op PBM's en toekomstige behoeften te identificeren;
- Regelmatig de kosten van PBM's voor vrouwen évalueren en oplossingen zoeken om deze genderspecifieke kosten te verlagen;
- De gelijkkansentests nauwgezet blijven uitvoeren.

Fase 5: Follow-up et monitoring

Timing: 2024-2025 en voortdurende integratie van de actie (met name via de diversiteitsplannen van het Agentschap)

- Zorgen voor de verzameling van genderspecifieke gegevens bij overheidsopdrachten en het effect op de besluitvorming;
- De doeltreffendheid van de geleverde PBM's periodiek évalueren op basis van feedback van het personeel;
- De kosten van PBM's voor vrouwen regelmatig évalueren en de strategie dienovereenkomstig aanpassen;
- De resultaten van de gelijkkansentests controleren om ervoor te zorgen dat het beleid inzake diversiteit en gelijke kansen wordt nageleefd.

Fase 6: Evaluatie van de uitvoering van het actieplan van vorig jaar

Het vorige plan bevatte acties die in gang zijn gezet en voor het grootste deel zijn opgenomen in het diversiteitsactieplan 2024-2025 (dat momenteel wordt voorbereid).

- Encourager la collecte de données genrées sur les marchés publics d'EPI afin de mieux comprendre les besoins spécifiques des hommes et des femmes;
- Continuer à ajuster les achats en fonction des retours des agent.e.s pour assurer une meilleure adaptation des EPI aux deux sexes, et plus largement, à toute morphologie;
- Poursuivre les efforts pour réduire les coûts des EPI féminins en stimulant la demande ou en explorant les options d'achat groupé;
- Maintenir les efforts pour remplir adéquatement les tests d'égalité des chances pour les marchés de plus de 30.000 euros pour plus d'équité et de transparence.

Étape 4: plan d'action

- Mise en place d'un système de collecte de données genrées sur les marchés publics pour une meilleure analyse et prise de décision;
- Organisation de sessions de rétroaction avec les agent.e.s de terrain pour obtenir des commentaires sur les EPI et récolter les besoins futurs;
- Examiner régulièrement le coût des EPI féminins et explorer des solutions pour réduire ces coûts genrés;
- Continuer à remplir le test d'égalité des chances avec assiduité.

Étape 5: suivi et monitoring

Timing: 2024-2025 et intégration continue de l'action (notamment via les plans diversité de l'Agence)

- Veiller à la collecte de données genrées sur les marchés publics et l'impact sur la prise de décisions;
- Évaluer périodiquement l'efficacité des EPI fournis en fonction des retours des agent.e.s;
- Réviser régulièrement les coûts des EPI féminins et ajuster la stratégie en conséquence;
- Assurer le suivi des résultats du test d'égalité des chances pour garantir la conformité avec les politiques de diversité et d'égalité des chances.

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) 2024-2025.