



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2019-2020

30 OKTOBER 2019

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**BIJLAGE BIJ DE ALGEMENE
TOELICHTING CONFORM DE
ORDONNANTIE GENDERDIMENSIE
VAN 29 MAART 2012**

Opgesteld onder leiding van equal.brussels

**GENDERNOTA
2020**

SESSION ORDINAIRE 2019-2020

30 OCTOBRE 2019

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

**ANNEXE À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL
CONFORMÉMENT À L'ORDONNANCE
SUR LA DIMENSION DE GENRE DU
29 MARS 2012**

Rédigée sous la direction de equal.brussels

**NOTE DE GENRE
2020**

Gendernota en verantwoordingsfiches

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

- a) de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, per opdracht worden uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting ;
- b) § 3. De Brusselse Hoofdstedelijke Regering een methode uitwerkt om de genderdimensie te integreren in het geheel van de begrotingscyclus.

Die methode werd uitgewerkt in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 14 juli 2016 tot invoering van een methode om de genderdimensie te integreren in de begrotingscyclus.

Artikel 4, § 1, stipuleert dat de kredieten betreffende de basisallocaties van categorie 2 geïntegreerd dienen te worden in de in artikel 2, § 2, van de ordonnantie genderdimensie bedoelde gendernota. Deze nota wordt, voor de diensten van de Regering en instellingen, eveneens opgenomen in de Algemene Toelichting betreffende ieder ontwerp van initiële algemene uitgavenbegroting en middelenbegroting.

Artikel 2, § 2, 2° definieert categorie 2 als volgt : « zij bevat de basisallocaties die kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers die specifiek de gelijkheid van vrouwen en mannen beogen te bevorderen ».

Artikel 4, § 2, bepaalt : 2. Voor de kredieten betreffende de basisallocaties van categorie 3, dient per basisallocatie een verantwoordingsfiche door de met de raming van de begrotingskredieten belaste personeelsleden, in samenspraak met de gendercoördinatoren en gendercorrespondenten, opgesteld te worden waarin het resultaat van de genderanalyse opgenomen wordt.

HOOFDSTUK I Inleiding

Door het kabinet Begroting en het kabinet Gelijke Kansen

Note de genre et fiches justificatives

L'article 2, § 2, de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale stipule que

- a) les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par mission dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses ;
- b) §3. le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

Cette méthode a été développée dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.

L'article 4, § 1^{er}, stipule que les crédits relatifs aux allocations de base de la catégorie 2 doivent être intégrés dans la note de genre visée à l'article 2 § 2 de l'ordonnance dimension de genre. Cette note est également reprise, pour les services du Gouvernement et les organismes, dans l'Exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses et de budget des voies et moyens initial.

L'article 2, § 2, 2° définit la catégorie 2 comme suit : « elle comprend les allocations de base comportant des crédits relatifs aux dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ».

L'article 4, § 2, stipule : 2. Pour les crédits relatifs aux allocations de base de la catégorie 3, les agents chargés de l'estimation des crédits budgétaires sont tenus de rédiger par allocation de base une fiche justificative qui reprend le résultat de l'analyse de genre, et ce en concertation avec les coordinateurs de genre et les correspondants de genre.

CHAPITRE I^{er} Introduction

Par le cabinet du Budget et le Cabinet Egalité des chances

De Raad van Europa definieert gender budgeting als de toepassing van gendermainstreaming in het begrotingsproces. Dit omvat een evaluatie van de bestaande begrotingen met een genderperspectief op alle niveaus van het begrotingsproces, alsmede een herstructurering van de inkomsten en uitgaven om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.

Gender budgeting – het luik budget van gender mainstreaming – heeft tot doel rekening te houden met de genderdimensie in de overheidsuitgaven, d.w.z. de (potentiële) impact van de in het overheidsbeleid geïnvesteerde bedragen op de respectieve situatie van vrouwen en mannen in de samenleving te beoordelen. Een dergelijke aanpak heeft tot doel de verbintenissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten gunste van de gelijkheid van vrouwen en mannen ten uitvoer te leggen.

Door genderbudgeting- en gendermainstreaming te verankeren in zijn wetgeving, streeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ambitieuze en noodzakelijke doelstellingen na: de versterking van het in de Grondwet verankerde beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, rekening houden met de respectieve situaties van vrouwen en mannen bij het bepalen, uitvoeren en het evalueren van beleid draagt bij tot de verbetering van de doeltreffendheid en de objectiviteit ervan.

I. 1 Gender mainstreaming en gender budgeting

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verankerde gender mainstreaming in de werking van de gehele administratie via de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, haar uitvoeringsbesluit van 24 april 2014 en het besluit van 14 juli 2016 tot invoering van een methode om de genderdimensie te integreren in de begrotingscyclus. Dit laatste besluit voert gender budgeting in, een toepassing van gender mainstreaming in het begrotingsproces waarbij, meer concreet, gevraagd wordt om alle basisallocaties onder te verdelen in één van de volgende 3 categorieën:

- categorie 1 : basisallocaties die enkel kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers zonder genderdimensie.
- categorie 2 : basisallocaties die kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers die specifiek de gelijkheid van vrouwen en mannen beogen te bevorderen (gendernota).
- categorie 3 : basisallocaties die kredieten bevatten met betrekking tot de dossiers met een genderdimensie, dit wil zeggen alle overige basisallocaties (verantwoordingsfiches).

Le Conseil de l'Europe définit le genderbudgeting comme étant une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le gender budgeting – volet budgétaire de l'approche gender mainstreaming – vise à prendre en compte la dimension de genre dans les dépenses publiques, c'est-à-dire à évaluer l'impact (potentiel) des sommes investies dans les politiques publiques sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société. Ce type d'approche vise à concrétiser les engagements pris par la Région de Bruxelles-Capitale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

En ancrant légalement les procédés de genrebudgeting et de gendermainstreaming dans sa législation, la Région de Bruxelles-Capitale poursuit d'ambitieux et nécessaires objectifs : renforcer le principe d'égalité entre hommes et femmes consacré par la Constitution, tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes lors de la définition, de la mise en œuvre et de l'évaluation de toute politique contribue afin d'en augmenter l'efficacité et l'objectivité.

I. 1 Gender mainstreaming et gender budgeting

La Région de Bruxelles-Capitale a ancré légalement le gender mainstreaming dans le fonctionnement de l'ensemble de l'administration au moyen de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, son arrêté d'exécution du 24 avril 2014 et l'arrêté du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire. Ce dernier arrêté introduit le gender budgeting, une application du gender mainstreaming dans le processus budgétaire, consistant plus précisément à classer toutes les allocations de base selon les trois catégories suivantes :

- catégorie 1 : allocations de base qui comprennent uniquement les crédits relatifs à des dossiers qui ne présentent pas de dimension de genre.
- catégorie 2 : allocations de base qui comprennent les crédits relatifs aux dossiers visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. (note de genre).
- catégorie 3 : allocations de base qui comprennent les crédits relatifs aux dossiers qui présentent une dimension de genre, c'est-à-dire toutes les autres allocations de base (fiches justificatives).

De basisallocaties met kredieten voor dossiers die betrekking hebben op meerdere categorieën categoriseert men zoals aangegeven in de tabel hierna:

Categorie 1 + categorie 2 = categorie 2

Categorie 1 + categorie 3 = categorie 3

Categorie 2 + categorie 3 = categorie 2

Categorie 1 + categorie 2 + categorie 3 = categorie 3

Vervolgens worden de kredieten uit de basisallocaties van categorie 2 opgenomen in een gendernota. De kredieten uit de basisallocaties van categorie 3 worden onderworpen aan een genderanalyse die opgenomen wordt in een verantwoordingsfiche. Beide onderdelen worden toegevoegd als bijlage van de Algemene Toelichting betreffende ieder ontwerp van initiële algemene uitgavenbegroting en middelenbegroting.

I. 2 De gendernota

De grote genderongelijkheden in samenleving hebben echter specifieke aandacht en beleidsengagementen nodig om opgelost te geraken: genderverschillen op de arbeidsmarkt, in de verdeling van betaald en onbetaald werk, in financiële autonomie enz. Via de gendernota krijgen we een beeld van de middelen die het BHG via specifieke maatregelen investeert in gendergelijkheid: het is een opsomming van de basisallocaties die in categorie 2 werden geplaatst.

Momenteel wordt een basisallocatie die bestaat uit kredieten van categorie 2 én 3, volledig onder categorie 2 geplaatst, en in de gendernota opgenomen. Om een accurater beeld te krijgen van het budget dat effectief wordt besteed aan gendergelijkheid zal in de toekomst ook vermelding worden gemaakt van de kredieten die uitsluitend onder categorie 2 horen. Er wordt onderzocht hoe dit praktisch het best kan worden bewerkstelligd.

I. 3 Verantwoordingsfiches

Elke verantwoordingsfiche omvat de genderanalyse van een basisallocatie uit categorie 3, en bestaat uit de volgende stappen:

- Fase 1: vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces
- Fase 2: genderanalyse: zijn er verschillen, problemen of bijzonderheden? Hoe gaan we hier mee om?
- Fase 3: Aanbevelingen formuleren: hoe kunnen we rekening houden met die verschillen/bijzonderheden?

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

Catégorie 1 + catégorie 2 = catégorie 2

Catégorie 1 + catégorie 3 = catégorie 3

Catégorie 2 + catégorie 3 = catégorie 2

Catégorie 1 + catégorie 2 + catégorie 3 = catégorie 3

Ensuite, les crédits des allocations de base de catégorie 2 sont repris dans une note de genre. Les crédits des allocations de base de catégorie 3 sont soumis à une analyse de genre et reprise dans une fiche justificative. Les deux éléments sont ajoutés comme annexe à l'exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses et de budget des voies et moyens

I. 2 Note de genre

Les grandes inégalités de genre dans la société nécessitent cependant une attention spécifique et des engagements politiques pour être éliminées : les différences de genre, sur le marché du travail, dans la distribution du travail rémunéré et non rémunéré, au niveau de l'autonomie financière, etc. La note de genre décrit les moyens qu'investit la RBC via des mesures spécifiques dans l'égalité des genres : il s'agit d'une énumération des allocations de base placées dans la catégorie 2.

Actuellement, une allocation de base composée de crédits de la catégorie 2 et 3 est entièrement placée dans la catégorie 2, et reprise dans la note de genre. Pour avoir une image plus correcte du budget accordé effectivement à l'égalité des genres, les crédits qui relèvent exclusivement de la catégorie 2 seront également mentionnés à l'avenir. On examine actuellement comment procéder au mieux dans la pratique.

I. 3 Fiches justificatives

Chaque fiche justificative comprend l'analyse de genre d'une allocation de base de la catégorie 3 et comprend les 5 étapes suivantes :

- Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus
- Étape 2 : Analyse de genre : Y-a-t-il des différences, des problèmes ou des spécificités ? Lequel allons-nous prendre en compte ?
- Étape 3 : Formuler des recommandation : comment prendre en compte les différences choisies ?

- Fase 4 : Actieplan en strategie om aanbevelingen uit te voeren
- Fase 5: Opvolging en monitoring

De analyses worden opgenomen in hoofdstuk III « verantwoordingsfiches ».

HOOFDSTUK II Overzicht van de basisallocaties van categorie 2 van de diensten van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

II.1 Diensten van de Regering

II.1.1. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)

- Étape 4 : Plan d'action et définir une stratégie de mise en œuvre des recommandations
- Étape 5 : Suivi et monitoring

Les analyses sont incluses dans le chapitre III «fiches justificatives».

CHAPITRE II Aperçu des allocations de base de catégorie 2 pour les services du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale

II.1 Services du Gouvernement

II.1.1. Service Public Régional de Bruxelles (SPRB)

Initiële begroting 2020	Budget initial 2020	
Totaal van de kredieten voorzien door de GOB specifiek om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen	B	3.572.000,00 euro(s)
Total des crédits prévus par le SPRB spécifiquement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	C	3.572.000,00 euro(s)

II.1.1.1 Brussel Gewestelijke Coördinatie (BGC)

equal.brussels

De volgende allocaties betreffen specifieke maatregelen:

Financiering van projecten voor het gelijke kansenbeleid

Uiteenlopende projecten vallen hieronder:

- communicatiecampagne rond 'consent'
- communicatiecampagne rond seksisme
- Memoranda voor de raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- Ondersteuning door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bij het uitvoeren van gender mainstreaming

II.1.1.1 Bruxelles Coordination Régionale (BCR)

equal.brussels

Les allocations suivantes concernent des mesures spécifiques :

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

Cela comprend une série de projets :

- campagne de communication sur le consentement
- campagne de communication sur le sexisme
- Mémorandum du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Appui de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à la mise en œuvre de gender mainstreaming

Projectsubsidies aan privé-verenigingen inzake het gelijke kansenbeleid

Subsidies aan verenigingen uit het BHG voor projecten die tot doel hebben gendergelijkheid te bevorderen.

Financiering van projecten tegen partnergeweld

De voornaamste soorten projecten die hiermee worden opgezet:

- Opleidingen: zoals dit jaar de multidisciplinaire opleidingen voor eerstelijnsactoren (politie, preventiediensten, gemeenschapswacht).
- Campagnes: zoals de jaarlijkse ‘witte linten’-campagne rond 25 november.
- Werkingskosten van het overlegplatform partner- en familiaal geweld.

Werkingsuitgaven verbonden aan de adviesraad Gelijke Kansen

De Raad is het autonoom adviesorgaan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dat adviezen en aanbevelingen verstrekt in verband met elk vraagstuk betreffende de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Werkingssubsidies aan het instituut voor de Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie

Toelage toegekend aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met het oog op het realiseren van volgende acties:

- behandeling van meldingen/klachten- aanspreekpunt en hulp voor slachtoffers;
- uitvoeren van onafhankelijk onderzoek;
- uitbrengen van adviezen en/of aanbevelingen;
- uitwisseling van informatie tussen de partijen;
- uitwisseling van informatie met de gelijkaardige Europese organen;
- informatie en sensibilisering in de publieke en institutionele sfeer;
- begeleidingscomité;
- jaarverslag en evaluatie.

Subventions pour des projets à des associations privées en rapport avec la politique d'égalité des chances

Subventions aux associations de la RBC pour des projets visant à promouvoir l'égalité de genre

Financement de projets contre la violence entre partenaires

Les principaux types de projets mis sur pied via ces moyens :

- Formations : comme les formations multidisciplinaires de cette année destinées aux acteurs de première ligne (police, services de prévention, gardien de la paix).
- Campagnes : comme la campagne annuelle ‘rubans blancs’ autour du 25 novembre.
- Frais de fonctionnement pour la plateforme de concertation violence entre partenaires et intrafamiliale

Dépenses de fonctionnement liées au Conseil consultatif pour l'Égalité des Chances :

Le Conseil est l'organe consultatif autonome de la Région de Bruxelles-Capitale qui fournit des avis et recommandations sur chaque question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les subventions de fonctionnement à l'Institut pour l'Égalité des Chances dans le cadre de la lutte contre la discrimination.

Une rétribution est accordée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en vue de réaliser les actions suivantes :

- traitement des signalements/plaintes– ressource et aide pour les victimes ;
- réalisation d'études indépendantes ;
- émission d'avis et/ou recommandations ;
- échange d'informations entre les parties ;
- échange d'informations avec les organismes européens homologues ;
- action d'information et de sensibilisation sphère publique/sphère institutionnelle ;
- comité d'accompagnement ;
- rapportage annuel - évaluation.

BA 05.002.08.03.1211	Financiering van projecten tegen partnergeweld	B	65.000,00
	Financement de projets contre la violence entre partenaires	C	65.000,00
BA 05.002.08.05.1211	Werkingsuitgaven verbonden aan de Adviesraad Gelijke Kansen	B	25.000,00
	Dépenses de fonctionnement liées au Conseil consultatif pour l'Egalité des Chances	C	25.000,00
BA 05.002.42.02.4540	Werkingssubsidie aan het Instituut Gelijke Kansen in het kader van de bestrijding van discriminatie	B	57.000,00
	Subvention de fonctionnement à l'Institut pour l'Egalité des Chances dans le cadre de la lutte contre les discriminations	C	57.000,00
BA 05.002.08.01.1211	Financiering van projecten voor het gelijkekansenbeleid	B	650.000,00
	Financement de projets dans le cadre de la politique pour l'égalité des chances	C	650.000,00
BA 05.002.34.01.3300	Projectsubsidies aan privé verenigingen inzake het gelijkekansenbeleid	B	920.000,00
	Subventions pour des projets aux associations privées en rapport avec la politique de l'égalité des chances	C	920.000,00
<i>II.1.1.2. Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)</i>		<i>II.1.1.2. Bruxelles Economie et Emploi (BEE)</i>	
Nihil.			
<i>II.1.1.3. Brussel Financiën en Begroting (BFB)</i>		<i>II.1.1.3. Bruxelles Finances et Budget (BFB)</i>	
<p>Brussel Financiën en Begroting coördineert, via de Dienst Begroting, begrotings- en beheerscontrole, in samenwerking met equal.brussels de implementatie van gender budgeting in de Gewestelijke entiteit.</p> <p>Het organiseert hiervoor pilootprojecten en informatiesessies, begeleidt de verschillende actoren en neemt deel aan evenementen om kennis uit te wisselen. Gender budgeting werd ook geïntegreerd in de informaticatoepassing Bru-Budget.</p>		<p>Le Service du Budget, du contrôle budgétaire et de gestion de Bruxelles Finances et Budget, assure en collaboration avec equal.brussels la coordination de l'implémentation gender budgeting dans l'Entité régionale.</p> <p>Il organise, dans ce cadre, des projets pilotes et des sessions d'information, il accompagne les différents acteurs et participe à des événements d'échange de connaissance. Le gender budgeting également intégré dans l'application Bru-Budget.</p>	
<i>II.1.1.4. Brussel Huisvesting (BH)</i>		<i>II.1.1.4. Bruxelles Logement (BL)</i>	
BA 25.001.08.03.1211	Werkingsuitgaven verbonden met studies, expertises, publicaties en informatie inzake sociaal huisvestingsbeleid	B	935.000,00
	Dépenses de fonctionnement liées aux études, expertises, publications et information en matière de politique sociale du logement	C	965.000,00

<i>II.1.1.5. Brussel Mobiliteit (BM)</i>		<i>II.1.1.5.Bruxelles Mobilité (BM)</i>	
Nihil.			
<i>II.1.1.6. Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)</i>		<i>II.1.1.6. Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)</i>	
BA 05.002.08.02.1211	Financiering van projecten in het kader van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen	B	52.000,00
	Financement de projets en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes	C	52.000,00
BA 05.002.27.01.4321	Projectsubsidies aan gemeenten inzake het gelijkekansenbeleid	B	133.000,00
	Subventions pour des projets aux communes en rapport avec la politique de l'égalité des chances	C	133.000,00
<i>II.1.2. Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF)</i>		<i>II.1.2. Service Public Regional de Bruxelles Fiscalite (SPRBF)</i>	
Nihil.			
<i>II.1.3. urban.brussels (Brussel Stedenbouw En Erfgoed)</i>		<i>II.1.3. urban.brussels (Bruxelles Urbanisme Et Patrimoine)</i>	
Nihil.			
<i>II.1.4. talent.brussels (Brussel Openbaar Ambt)</i>		<i>II.1.4. talent.brussels (Bruxelles Fonction Publique)</i>	
BA 32.003.08.03.1211	Werkingskosten verbonden aan de projecten in het kader van het strategisch plan voor het Openbaar Ambt	B	735.000,00
	Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique	C	735.000,00
II.2. Autonome bestuursinstellingen van eerste categorie		II.2. Organismes administratifs autonomes de première catégorie	
<i>II.2.1. Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)</i>		<i>II.2.1. Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)</i>	

Nihil.

II.2.2. Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp		II.2.2. Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale	
BA 01.002.11.01.7410	Vernieuwing van interventievoertuigen	B	2.700.000,00
	Renouvellement du charroi d'intervention	C	2.700.000,00
BA 01.003.08.02.1211	Persoonlijke beschermuitrusting op interventie	B	2.400.000,00
	Equipement de protection individuelle d'intervention	C	2.700.000,00
BA 02.002.11.01.7410	Vernieuwing van voertuigen voor dringende medische hulp.	B	871.000,00
	Renouvellement du charroi pour l'aide médicale urgente	C	871.000,00
BA 02.003.08.02.1211	Persoonlijke beschermuitrusting voor dringende medische hulp.	B	160.000,00
	Equipement de protection individuelle pour l'Aide médicale urgente	C	160.000,00
BA 03.002.11.03.7200	Vernieuwing, verbouwing, uitbreiding van gebouwen	B	3.300.000,00
	Renouvellement transformation extension bâtiments	C	4.800.000,00
BA 03.003.08.14.1211	Communicatie, publiciteit en promotie	B	300.000,00
	Communication, publicité et activité de promotion	C	300.000,00
II.2.3. Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën		II.2.3. Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales	

Nihil.

II.2.4. Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer		II.2.4. Bruxelles Environnement, Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement	
Nihil.			

Nihil.

II.2.5. Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel		II.2.5. Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté	
Nihil.			

Nihil.

II.2.6. Innoviris – Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel		II.2.6. Innoviris – Institut pour l’encouragement de la recherche scientifique et de l’innovation de Bruxelles	
BA 02.003.31.01.3450	Toekenning van een prijs voor het aanmoedigen van wetenschappelijk onderzoek en innovatie	B	12.000,00
	Attribution d'un prix dans le cadre de l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation	C	12.000,00
II.2.7. Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid		II.2.7. Fonds pour le financement de la politique de l’eau	
Nihil.			
II.2.8. Brussels Planningsbureau		II.2.8. Bureau bruxellois de la planification	
Nihil.			
II.2.9. Brussel Preventie & Veiligheid		II.2.9. Bruxelles Prévention & Sécurité	
Nihil.			
II.3. Autonome bestuursinstellingen van tweede categorie		II.3. Organismes administratifs autonomes de deuxième catégorie	
II.3.1. ACTIRIS		II.3.1. ACTIRIS	
BA 01.001.07.03.1140	Tussenkomen sociale dienst	B	750.000,00
	Interventions du service social	C	750.000,00
BA 04.001.34.01.3300	Werkingsubsidies aan privé verenigingen	B	4.230.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations privées	C	4.230.000,00
BA 04.005.23.01.3122	Werkingsubsidies aan openbare verenigingen	B	380.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations publiques	C	380.000,00
BA 04.005.27.01.4322	Werkingsubsidies aan gemeenten	B	3.400.000,00
	Subventions de fonctionnement aux communes	C	3.400.000,00

BA 04.005.34.01.3300	Werkingsubsidies aan privé verenigingen	B	24.199.000,00
	Subventions de fonctionnement aux associations privées	C	24.199.000,00
BA 04.005.38.01.3132	Werkingsubsidies aan privé ondernemingen	B	2.400.000,00
	Subventions de fonctionnement aux entreprises privées	C	2.400.000,00
BA 04.005.42.01.4524	Inkomensoverdrachten aan de Franse Gemeenschap	B	8.600.000,00
	Transferts de revenus à la Communauté française	C	8.600.000,00
BA 04.005.42.02.4525	Inkomensoverdrachten aan de Vlaamse Gemeenschap	B	2.105.000,00
	Transferts de revenus à la Communauté flamande	C	2.105.000,00
BA 15.001.08.01.1211	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten	B	850.000,00
	Achat de biens non durable et de services	C	850.000,00

II.3.2. Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

II.3.2. Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale

Nihil.

II.3.3. Brussels Waarborgfonds

II.3.3. Fonds bruxellois de garantie

Nihil.

II.3.4. finance.brussels

II.3.4. finance.brussels

Nihil.

II.3.5. NV Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel (MIVB)

II.3.5. SA Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB)

Nihil.

II.3.6. BRUGEL

II.3.6. BRUGEL

Nihil.

II.3.7. NV Citydev.brussels, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest		II.3.7. SA Citydev.brussels, la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale	
Nihil.			
II.3.8. Parking.brussels, NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap		II.3.8. Parking.brussels, SA Agence de stationnement de la Région Bruxelles-Capitale	
Nihil.			
II.3.9. NV Haven van Brussel		II.3.9. SA Port de Bruxelles	
Nihil.			
II.3.10. NV Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij		II.3.10. SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale	
BA 01.003.08.19.1211	Kosten van publicaties, publiciteit, enz	B	250.000,00
	Frais de publications, publicité, etc	C	250.000,00
II.3.11. CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest		II.3.11. SCRL Fonds du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale	
Nihil.			
II.3.12. visit.brussels		II.3.12. visit.brussels	
Nihil.			
II.3.13. NV Brussel Ontmanteling		II.3.13. SA Bruxelles Démontage	
Nihil.			

<i>II.3.14. Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (hub.brussels)</i>		<i>II.3.14. Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (hub.brussels)</i>	
BA 02.009.08.01.1211	Contactprogramma "1819" – werkingskosten	B	447.000,00
	Programme de contact "1819" – frais de fonctionnement	C	447.000,00
BA 03.004.08.01.1211	Deelneming aan Europese programma's – Werkingskosten	B	205.000,00
	Participations à des programmes européens - Frais de fonctionnement	C	205.000,00

HOOFDSTUK III

Verantwoordingsfiches

Elke verantwoordingsfiche omvat de genderanalyse van een basisallocatie uit categorie 3

	GOB	ION
2017	Pilootproject categorisering	
2018	Pilootproject genderanalyse	Pilootproject categorisering
2019	Algemene toepassing gender budgeting	Pilootproject genderanalyse

De GOB maakte dit jaar de genderanalyses voor het eerst zonder ondersteuning in het kader van een pilootproject. Elk bestuur heeft minstens 1 analyse gemaakt, en in totaal werden er 37 ontvangen. De GOB toont zo dat het gender budgeting begrijpt en kan toepassen. Het vooropgestelde percentage aan genderanalyses werd echter niet behaald. Equal.brussels en de betrokkenen zullen in het najaar de huidige werkmethoden evalueren en bekijken wat nodig is om het streefpercentage te behalen.

GOB	Aantal analyses 2019
Brussel Gewestelijke coördinatie (BGC)	15
Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)	7
Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	1
Brussel Financiën en Begroting (BFB)	9
Brussel Mobiliteit (BM)	4
Brussel Huisvesting (BH)	1
Totaal	37

CHAPITRE III

Fiches justificatives

Chaque fiche justificative comprend l'analyse de genre d'une allocation de base de la catégorie 3

	SPRB	OIP
2017	Projet pilote catégorisation	
2018	Projet pilote analyse de genre	Projet pilote catégorisation
2019	Application générale gender budgeting	Projet pilote analyse de genre

Cette année, pour la première fois, le SPRB a effectué les analyses de genre sans soutien dans le cadre d'un projet pilote. Chaque administration a effectué au moins 1 analyse, et 37 analyses ont été reçues au total. Le SPRB démontre ainsi qu'il comprend le gender budgeting et est capable de l'appliquer. Le taux d'analyses de genre prédéfini n'a toutefois pas été atteint. Equal.brussels et les acteurs concernés évalueront à l'automne les méthodes de travail actuelles et examineront les mesures à prendre afin d'atteindre l'objectif.

SPRB	Nombre d'analyses 2019
Bruxelles Coordination régionale (BCR)	15
Bruxelles Economie et Emploi (BEE)	7
Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL)	1
Bruxelles Finances et Budget (BFB)	9
Bruxelles Mobilité (BM)	4
Bruxelles Logement (BL)	1
Total	37

De Instellingen van Openbaar Nut namen dit jaar deel aan het pilootproject inzake de genderanalyse. De methode werd toegelicht op een plenaire sessie die bestond uit een theoretisch- en een praktisch luik. In het praktisch luik konden de deelnemers de theorie toepassen op een gemeenschappelijke case. Brussel Huisvesting van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, die vorig jaar aan een gelijkwaardig pilootproject deelnam, toonde zijn genderanalyse, als goede praktijk. De verschillende deelnemers kregen vervolgens een paar maanden de tijd om de genderanalyse toe te passen op 1 basisallocatie naar keuze. Ze kregen op die analyse feedback van equal.brussels. Het pilootproject werd afgesloten met een plenaire sessie waarin de goede praktijk van talent.brussels en net.brussels werd getoond, de meest gemaakte fouten werden overlopen alsook ook de manier om die te vermijden in de toekomst. De betrokkenen hadden tevens de gelegenheid om hun ervaringen te delen, zodat de methodiek desgevallend kan worden aangepast. Het eindresultaat mag er zijn : 12 Instellingen van openbaar nut maakte een analyse van uitstekende kwaliteit.

ION	Aantal analyses 2019
Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (hub.brussels)	1
Actiris	1
Net Brussel	1
Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG)	1
Leefmilieu Brussel - Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	1
Haven van Brussel	1
Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	1
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	1
Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel (MIVB)	1
Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest (CIBG)	2
citydev.brussels	1
talent.brussels	1
Totaal	13

Sommige Gewestelijke Overheidsdiensten en Instellingen van Openbaar Nut hebben geen genderanalyse gemaakt omdat zij:

Cette année, les Organismes d'intérêt public ont participé au projet pilote en matière d'analyse de genre. La méthode leur a été expliquée lors d'une séance plénière comportant un volet théorique et un volet pratique. Lors de la partie pratique, les participants ont pu appliquer la théorie à un cas commun. L'administration Bruxelles Logement du Service public régional de Bruxelles, qui avait participé l'année précédente à un projet pilote semblable, a fait part de son analyse de genre en guise de bonne pratique. Après la séance, les différents participants ont reçu quelques mois pour appliquer l'analyse de genre à l'allocation de base de leur choix. Ils ont ensuite reçu du feedback de la part d'equal.brussels. Le projet pilote a été conclu par une nouvelle séance plénière pour illustrer les bonnes pratiques de talent.brussels et propreté.brussels et passer en revue les erreurs les plus communes et la façon de les éviter. Les participants ont également eu l'occasion de partager leurs expériences, de manière à pouvoir adapter la méthodologie le cas échéant. Le résultat final est à la hauteur : 12 Organismes d'intérêt public ont produit une analyse d'excellente qualité.

OIP	Nombre d'analyses 2019
Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (hub.brussels)	1
Actiris	1
Bruxelles-Propreté	1
Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC)	1
Bruxelles Environnement - Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE)	1
Port de Bruxelles	1
Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	1
Société du Logement de la Région bruxelloise (SLRB)	1
Société des Transports intercommunaux de Bruxelles (STIB)	1
Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	2
citydev.brussels	1
talent.brussels	1
Total	13

Certains Services publics régionaux et Organismes d'intérêt public n'ont pas effectué d'analyse de genre, car ils ont :

1. enkel BA's van categorie 1 hebben, zoals dat bij de fondsen het geval is.
2. recentelijk zijn opgericht en daarom niet betrokken werden bij de lopende oefening (GOB Fiscaliteit, urban.brussels, Perspective.brussels)
3. onverwachts over minder personeel beschikten (innoviris en Brussel Preventie en Veiligheid).

ION	Aantal analyses 2019
Gewestelijke overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF)	Nihil
urban.brussels	Nihil
perspective.brussels	Nihil
parking.brussels	Nihil
visit.brussels	Nihil
De fondsen (waterbeleid; gemeentelijke thesaurieën, waarborg)	Nihil
Brussel Preventie en Veiligheid	Nihil
BRUGEL	Nihil
Innoviris	Nihil
finance.brussels	Nihil

III. 1 Brussel Gewestelijke Coördinatie (BGC)

BA 04.002.07.19.1112

Presentiegeld en/of vergoedingen betaald aan experts die behoren tot de overheidssector

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's)

Deze basisallocatie wordt gebruikt om experten te vergoeden die in dienst zijn bij de overheid en deelnemen aan een aantal commissies, hoofdzakelijk aan het Auditcomité. Dit is een interessant geval om het genderevenwicht na te gaan tussen de experten waarover de overheid in haar diensten beschikt.

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

In 2018 hebben zeven personeelsleden van de overheidsdienst op grond van deze basisallocatie presentiegeld ontvangen, alles samen 28 vergoede prestaties voor een bedrag van 3.872,53 euro.

– Genderuitsplitsing :

1. uniquement des AB de la catégorie 1, comme c'est le cas pour les fonds.
2. été créés récemment et n'ont de ce fait pas été impliqués dans l'exercice en cours (SPRB Fiscalité, urban.brussels, Perspective.brussels),
3. dû faire face de manière inattendue à une baisse de personnel (innoviris et Bruxelles Prévention & Sécurité).

OIP	Nombre d'analyses 2019
Service public régional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF)	Nihil
urban.brussels	Nihil
perspective.brussels	Nihil
parking.brussels	Nihil
visit.brussels	Nihil
Les fonds (politique de l'eau ; trésoreries communales ; garantie)	Nihil
Bruxelles Prévention & Sécurité	Nihil
BRUGEL	Nihil
Innoviris	Nihil
finance.brussels	Nihil

III. 1 Bruxelles Coordination Régionale (BCR)

AB 04.002.07.19.1112

Jetons de présence et/ou indemnités payées aux experts qui font partie du secteur des administrations publiques

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

Cette allocation sert à rémunérer les experts employés par le secteur public pour leurs participations dans différentes commissions, principalement la commission d'Audit. Ceci en fait une porte d'entrée intéressante pour déterminer la proportion de genres dans ce que la fonction publique considère comme expert en son sein.

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

En 2018, 7 membres du service public ont reçu des jetons de présences sur cette allocation pour un total de 28 prestations rémunérées pour un total de 3.872,53 euros.

– En terme de répartition de genre :

- Drie mannen (43 %) en vier vrouwen (57 %).
- De mannen vertegenwoordigen 21 % van de prestaties (6).
- De vrouwen vertegenwoordigen 79 % van de prestaties (22).

Wat de vergoedingen betreft, ontvangen de mannen er 81 % van (3.123,45 euro), de vrouwen de rest, 19 % (749,08 euro).

Wat de gemiddelde vergoeding per prestatie betreft, voor een gemiddelde globale prestatie à 138,30 euro, ontvangen de vrouwen 34,05 euro per prestatie en de mannen 624,69 euro, dus een bedrag dat 18 maal hoger ligt dan voor de vrouwen.

Fase 2 : analyse

De functies die de mannen en de vrouwen in het comité uitoefenen, bieden een verklaring voor deze kloof. Immers, als we de voorzitter (een man) even buiten beschouwing laten, die per prestatie een vergoeding krijgt van 1.338,72 euro (2 prestaties, die overeenstemmen met het aantal vergaderingen, niet met het aantal dossiers), blijft er nog een man over die 318 euro heeft ontvangen voor zijn eenmalige tussenkomst, alsook een andere, die per prestatie (drie in totaal) met 42,67 euro is vergoed ; dit laatste bedrag is ongeveer gelijk aan het bedrag dat drie van de vier vrouwelijke comitéleden hebben ontvangen (tussen 41,84 euro en 42,39 euro). De vrouw met de laagste vergoeding krijgt 20 euro per prestatie.

Van de vijf slechtst betaalde functies in het comité bekleden de vier vrouwen er dus vier van. Het paar functies die het best betalen, worden door de mannen ingenomen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Misschien kan worden overwogen een beurtrol voor het voorzitterschap in te voeren en/of de vergoedingen per prestatie gelijk te schakelen tussen de functies.

Er moet bijkomende informatie worden opgevraagd bij de directie Audit : hoe worden de comitéleden gekozen ?

Fase 4 : actieplan

Het bestek « werkkledij » beoogt het preciseren van de werkkledij gedragen door het personeel van Actiris. De opdracht omvat het huren van werkkledij, het schoonmaken, strijken en plooiën van de kledij, het onderhoud ervan met inbegrip van eventuele herstelling en vervangingen, het regelmatig ophalen van de gedragen kledij en het

- 43 % sont des hommes (3) et 57 % des femmes (4).
- Les hommes représentent 21 % des prestations (6).
- Les femmes représentent 79 % des prestations (22).

En terme de rémunération, les hommes représentent 81 % des revenus (3.123,45 euros), les femmes se distribuant les 19 % restant (749,08 euros).

En terme de rémunération moyenne par prestation, pour une prestation globale moyenne à 138,30 euros, les femmes sont rémunérées 34,05 euros par prestations et les hommes 624,69 euros, soit 18 fois plus que les femmes.

Étape 2 : analyse

L'écart s'explique par les fonctions exercées par les femmes et les hommes au sein de la commission. En effet, si l'on déduit le président (homme), qui est rémunéré 1338,72 euros par prestation (2 prestations, qui ne se comptent pas en dossier mais en réunion), il reste un homme qui a été rémunéré 318 euros pour sa prestation unique, et un autre qui, lui, a été rémunéré 42,67 euros par prestation (3), soit à peu près le même montant que 3 des 4 femmes de la commission (entre 41,84 euros et 42,39 euros), la femme la moins rémunérée reçoit 20 euros par prestation.

Les 4 femmes occupent donc 4 des 5 postes les moins rémunérés de la commission. Les 2 postes les plus rémunérés étant occupés par des hommes

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

Il est peut-être envisageable de contempler une présidence tournante de la commission et/ou d'égaliser les rémunérations par prestations entre les postes.

Il convient également de demander plus de détails à la direction de l'Audit afin de déterminer comment les membres de la commissions sont sélectionnés.

Étape 4 : plan d'action

Le cahier spécial des charges « vêtements de travail » vise à préciser les vêtements de travail du personnel d'Actiris. Le marché englobe la location des vêtements de travail, leur nettoyage, repassage et pliage, leur entretien ainsi que les réparations et remplacements éventuels, la collecte périodique des vêtements utilisés et la livraison

leveren van de schone kledij. De volgende punten zijn in de technische beschrijving van de verwachte leveringen en diensten opgenomen :

- Vrouwenmodellen voor ieder specifiek stuk werkkledij.
- Mannenmodellen voor ieder specifiek stuk werkkledij.
- Er zullen (kunnen) tien verschillende kledingstukken worden besteld. Alle kledingstukken moeten beschikbaar zijn in alle Europese maten (XXS, XS, S, M, L, XL, XXL, XXXL en kleinere of grotere maten indien nodig). Voor buitengewone maten mogen geen extra kosten worden aangerekend.
- De werkschoenen zijn beschikbaar in de maten 35 tot 48 en in drie verschillende breedtes : 8, 10 en 11.
- Voor ieder kledingstuk moeten de maten van de persoon gratis worden opgenomen. Dit houdt in dat aan ieder personeelslid wordt gevraagd om de verschillende kledingstukken effectief te passen, zodat ze aan de persoon kunnen worden aangepast.
- Indien de aanbestedende dit nodig acht, moet ook worden overgegaan tot een maatopneming ter plaatse bij Actiris voor personeelsleden die na de start van de overeenkomst in dienst treden. Dit geldt eveneens voor de maatopneming van personeelsleden van wie de maten sterk zijn veranderd (bijvoorbeeld bij een zwangerschap).

Fase 5 : opvolging en monitoring

Bij de volgende analyse zal worden nagegaan of de resultaten evolueren in vergelijking met de cijfers van deze nulmeting.

BA 28.001.15.01.4140
Werkingsdotatie
aan het Brussels Planningsbureau

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Dit is een basisallocatie van categorie 3 en betreft een dotatie om een hele reeks diverse uitgaven te dekken.

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

Enkel perspective.brussels en de regering hebben zicht op de uitgaven van de eerste.

Perspective.brussels rapporteert de gegevens dus rechtstreeks via de eigen begroting.

des vêtements nettoyés. Les points suivants sont intégrés dans la description technique des fournitures et services attendues :

- Modèles femmes pour chaque vêtement spécifique
- Modèles hommes pour chaque vêtement spécifique
- Dix vêtements différents seront (pourront être) commandés. Tous les vêtements doivent être disponibles dans toutes les tailles européennes (XXS, XS, S, M, L, XL, XXL, XXXL et tailles plus petites ou plus grandes si nécessaire). Aucun prix supplémentaire ne pourra être facturé pour des tailles spéciales.
- Les chaussures de travail sont disponibles du 35 au 48, en trois différentes largeurs : 8, 10 et 11.
- Pour chaque vêtement, il convient de procéder gratuitement à une prise individuelle de mesures. Cette prise de mesures s'effectue en demandant à chaque membre du personnel d'essayer effectivement les différents vêtements afin de les rendre convenable.
- Si le pouvoir adjudicateur le juge nécessaire, il convient d'également procéder à une prise de mesures dans les locaux d'Actiris pour les membres du personnel qui entrent en service après le début du contrat. La même directive vaut pour la prise de mesures des membres du personnel dont les mesures ont considérablement changé (p. ex. en cas de grossesse)

Étape 5 : suivi et monitoring

Des chiffres identiques seront sortis à la prochaine analyse pour observer l'évolution des résultats.

AB 28.001.15.01.4140
Dotation de fonctionnement
au Bureau bruxellois de planification

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

L'allocation est en Catégorie 3 et concerne une dotation qui couvre toute une série de dépenses diverses.

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

Seul perspective.brussels et le Gouvernement ont une vue sur les dépenses de perspective.brussels.

Les données sont donc rapportées en direct par Perspective via son budget.

Fase 2 : analyse

Nihil.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Eventuele aanbevelingen zullen afhangen van een analyse van de activiteiten van perspective.brussels door de regering.

Fase 4 : actieplan

Eventuele acties zullen afhangen van een analyse van de activiteiten van perspective.brussels door de regering.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil.

BA 05.002.08.04.1211**Werkingsuitgaven verbonden aan het interregionaal platform voor integrale toegankelijkheid**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Het is belangrijk om de verschillen tussen mannen en vrouwen te identificeren binnen het doelpubliek van de andere transversale dimensies zoals deze met betrekking tot handicaps. Personen met een handicap vormen een gediscrimineerde categorie maar het lijkt erop dat vrouwen met een handicap er meer door worden getroffen. Dit wordt meervoudige of intersectionele discriminatie genoemd, wat blijkt uit de geringe aanwezigheid van vrouwen met een handicap bij de besluitvormingsprocessen, bij vrijetijdsactiviteiten, de verhoogde kans om slachtoffer te worden van geweld en de kleinere kans om een baan te hebben en om niet in uitbuitingssituaties te belanden...

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

Opnemen van een genderperspectief binnen de samenstelling van de Raad : uitvoeringsbesluit van 14 september 2017, artikel 6, § 5 : «Maximum twee derde van de effectieve en plaatsvervangende leden van de Raad behoren tot hetzelfde geslacht »

Resultaat : 18 van de 30 leden (effectieve en plaatsvervangende leden) is vrouw, en van de leden die regelmatig deelnemen aan de vergaderingen van de Raad bestaat het grootste deel uit vrouwen, onder wie twee personen met een handicap.

Étape 2 : analyse

Nihil.

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

Les éventuelles recommandations dépendront d'une analyse par le gouvernement des activités de Perspectives.Brussels

Étape 4 : plan d'action

Les éventuelles actions dépendront d'une analyse par le gouvernement des activités de Perspectives.Brussels.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil.

AB 05.002.08.04.1211**Dépenses de fonctionnement liées à la plateforme interrégionale pour l'accessibilité intégrale**

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

Il est important d'identifier les différences entre hommes et femmes dans le public cible des autres dimensions transversales comme celle relative au handicap. Ainsi, si les personnes handicapées représentent une catégorie discriminée, les femmes handicapées, elles, se révèlent être plus impactées. C'est ce qu'on appelle la discrimination multiple ou intersectionnelle, illustrée par la faible présence de femmes handicapées dans les processus décisionnels, dans les activités de loisirs, la probabilité accrue pour elles d'être victimes de violence mais celle plus faible d'avoir un emploi et de ne pas être dans des situations d'exploitation... etc.

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

Intégration d'une perspective de genre dans la composition du Conseil : Arrêté d'exécution du 14 septembre 2017, article 6, § 5 : « Au maximum deux tiers des membres effectifs et suppléants sont du même sexe »

Résultat : 18 femmes sur 30 membres (effectifs et suppléants), et parmi les membres qui participent régulièrement aux réunions du Conseil la majorité est constituée de femmes, dont deux sont en situation de handicap.

Fase 2 : analyse

De Brusselse Raad voor personen met een handicap werd opgericht met een bijzondere aandacht voor de vertegenwoordiging en de deelname aan het maatschappelijke middenveld, via verenigingen die mensen met een handicap vertegenwoordigen, volgens het principe « Nothing about us without us ».

De raad houdt zich bezig met de uitwerking, de tenuitvoerlegging en de follow-up van de wetgeving en wil de rechten behartigen van alle personen die in Brussel wonen, inclusief personen met een handicap. Dit door ze actief te laten deelnemen aan de besluitvorming die ze mogelijk aanbelangt. De Raad heeft de opdracht adviezen en aanbevelingen te formuleren met betrekking tot de inclusie van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (voorrang aan adviezen over regulerende maatregelen die een impact hebben op deze kwestie) en dit thema te volgen op ook andere bevoegdheidsniveaus, en voor zover er sprake is van impact voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deelname van vrouwen aan de besluitvormingsprocessen : de vrouwelijke leden van de Raad zijn beter in staat om de rechten te doen gelden van de vrouwen met een handicap en om ze een stem te geven bij de door de raad uitgebrachte adviezen (begin, midden, einde van de legislatuur, spontane adviezen of op verzoek van de regering). Deze rechten vereisen een versterking van de positie van vrouwen met een handicap.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

1. De leden van de Raad voor personen met een handicap moeten meer bewust worden gemaakt van de specifieke problematiek van vrouwen met een handicap alsook van gendermainstreaming in het algemeen.

Integratie van een genderperspectief in de uitgebrachte adviezen : in zijn advies met betrekking tot de ordonnantie tot invoering van de gelijkheidskansenwet kunnen we lezen dat de Raad het positief vindt dat de genderaspecten volledig zijn opgenomen en dat de Raad de ontwikkeling van een transversale visie aanmoedigt maar de Raad stelt vast dat hij, om zich met volledige kennis van zaken te kunnen uitspreken over het in aanmerking nemen van de genderdimensie bij deze wet, over dit document dient te beschikken. In zijn advies met betrekking tot digitale toegankelijkheid kunnen we lezen dat de Raad vaststelt dat de ordonnantie geen specifieke aandacht besteedt aan de genderkwestie en dat de Raad het belang van deze kwestie benadrukt inzake toegankelijkheid. Om in de toekomst meer gedetailleerde adviezen te kunnen uitbrengen over de kwestie, dient de Raad externe deskundigen gespecialiseerd in deze materie uit te nodigen om te komen spreken tijdens één van zijn eerste vergaderingen in 2020.

Étape 2 : analyse

Le Conseil bruxellois des personnes handicapées a été créé avec une attention particulière à la représentation et à la participation de la société civile, via les associations représentatives des personnes en situation de handicap, suivant le principe de la Convention « Nothing about us without us ».

Le Conseil s'implique dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des législations et veut représenter les droits de toutes les personnes vivant à Bruxelles, y compris celles en situation de handicap, et ce par leur participation active aux décisions susceptibles de les concerner. Ainsi, le Conseil a pour mission de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'inclusion des personnes handicapées en Région de Bruxelles-Capitale (avec une priorité aux avis qui concernent des mesures de nature réglementaire ayant une incidence sur cette question) et de suivre cette thématique également à d'autres niveaux de pouvoir, et pour autant qu'un impact existe pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Participation des femmes aux processus décisionnels : les femmes membres du Conseil sont plus à même de faire valoir les droits des femmes en situation de handicap et de les représenter dans les avis rendus par le Conseil (début, milieu, fin de législature, avis spontanés ou sur demande du gouvernement). Ces droits passent par l'autonomisation des femmes en situation de handicap.

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

1. Il faudrait davantage conscientiser les membres du Conseil des personnes handicapées à la problématique spécifique des femmes en situation de handicap et au gender mainstreaming en général.

Intégration d'une perspective genre dans les rendus d'avis : dans son avis relatif à l'ordonnance test Égalité des chances le Conseil « approuve le fait que les aspects liés au genre soient repris du à part entière et encourage le développement d'une vision transversale » mais le Conseil constate que, pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause sur la prise en considération de la dimension du genre dans le test, il doit disposer de ce document. Dans son avis relatif à l'ordonnance Accessibilité numérique, le Conseil « constate [...] que l'ordonnance ne porte pas une attention spécifique à la question du genre et souligne l'importance de cette question en matière d'accessibilité ». Afin de pouvoir émettre des avis plus détaillés sur la question à l'avenir, le Conseil doit programmer l'invitation d'experts extérieurs spécialisés dans cette matière lors d'une de ses premières réunions en 2020.

2. De Raad zou ook een initiatiefadvies kunnen uitbrengen over de specifieke situatie van vrouwen met een handicap om de aandacht van de regering op deze problematiek te vestigen.
3. Tot slot zou het thema van het evenement georganiseerd rond de Internationale dag voor personen met een handicap kunnen inzoomen op de versterking van de positie van vrouwen met een handicap.

Fase 4 : actieplan

Het actieplan heeft tot doel het genderthema zichtbaarder te maken binnen de Raad om de deelname van vrouwen aan de besluitvormingsprocessen te vergroten.

Concreet worden de volgende acties ingepland :

1. Raadsleden uitnodigen voor een workshop die geleid wordt door deskundigen op het gebied van vrouwen met een handicap/gendermainstreaming tijdens een vergadering van de Raad begin 2020
2. Een initiatiefadvies voorbereiden over de specifieke situatie van vrouwen met een handicap
3. Een evenement organiseren met als thema de versterking van de positie van vrouwen met een handicap

Fase 5 : opvolging en monitoring

1. Kiezen van externe deskundigen en vaststellen van een datum voor een workshop ; voldoende toegekend budget, daadwerkelijke uitvoering en aantal aanwezige personen
2. Een initiatiefadvies over de situatie van vrouwen met een handicap op de agenda plaatsen van de eerste vergadering van 2020 en oprichten van een werkgroep voor het opstellen van adviezen.
3. Een evenement rond deze kwestie inplannen in 2020 ; oprichten van een denkgroep die zich bezighoudt met de realisatie en de regelingen van het evenement ; eventueel opstellen van een bestek en voldoende budget voor de organisatie van het evenement

BA 03.004.28.01.6321

Investeringsubsidies voor gemeenten in het kader van het EFRO-programma 2014-2020

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

Meerdere projecten zijn ingeschreven op deze BA :

- Crèche Liverpool
- Crèche Koolmijnenkaai
- Crèche Ulens

2. Le Conseil pourrait également soumettre un avis d'initiative sur la situation spécifique des femmes handicapées pour attirer l'attention du gouvernement sur cette problématique.
3. Enfin, l'événement organisé autour de la journée internationale des personnes handicapées pourrait avoir pour thème l'autonomisation des femmes en situation de handicap

Étape 4 : plan d'action

Le plan d'action vise à rendre la thématique gender plus visible au sein du Conseil afin d'améliorer la participation des femmes au processus décisionnel.

Concrètement, les actions suivantes seront planifiées :

1. Invitation des membres du Conseil à un workshop animé par des experts en matière de handicap au féminin / de gender mainstreaming lors d'une réunion du Conseil début 2020
2. Préparation d'un avis d'initiative sur la situation spécifique des femmes handicapées
3. Organisation d'un événement ayant pour thème l'autonomisation des femmes en situation de handicap

Étape 5 : suivi et monitoring

1. Choix de prestataire(s) externe(s) et fixation d'une date pour un workshop ; budget suffisant alloué, réalisation effective et nombre de personnes présentes
2. Mise à l'ordre du jour de la première réunion en 2020 d'un avis d'initiative sur la question des femmes handicapées et constitution d'un groupe de travail pour la rédaction de l'avis.
3. Programmation d'un événement autour de cette question en 2020 ; constitution d'un groupe de réflexion sur la réalisation et les modalités de l'événement ; rédaction éventuelle d'un cahier des charges et budget suffisant pour l'organisation de l'événement

AB 03.004.28.01.6321

Subventions d'investissement aux communes dans le cadre du programme FEDER 2014-2020

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

Plusieurs projets se retrouvent sous cet AB :

- Crèche Liverpool
- Crèche Charbonnages
- Crèche Ulens

- Crèche Altaïr
- Beer Palace
- Lagum
- BoerenBruxselPaysans
- Abdij van Vorst
- Véloroute
- École centrale
- Centre des sports
- ProjetU

Deze projecten streven verschillende doelstellingen na. Hun doelpubliek is dus niet hetzelfde. Wat ze gemeenschappelijk hebben, is dat ze door gemeentebesturen worden gedragen, wat verklaart waarom ze onder dezelfde BA worden gebundeld. Het betreft investeringsuitgaven.

Fase 2 : analyse

Gelet op het grote aantal crècheprojecten dat wordt gefinancierd door deze BA stellen we voor deze projecten te beschouwen als de voornaamste begunstigden van de subsidie. Niettemin is het doelpubliek nog niet bekend, aangezien de projecten nog in opbouw zijn.

We kunnen er echter van uitgaan dat het doelpubliek zal bestaan uit kinderen van 0 tot 3 jaar, van wie ten minste een van de ouders, of de ouder die het kind ten laste heeft, een opleiding of een stage volgt, tewerkgesteld is, of eenvoudigweg betrokken is bij een project voor socioprofessionele inschakeling (zoeken naar een opleiding, stage of werk).

Momenteel kennen we enkel het aantal plaatsen dat in het kader van deze subsidie zal worden gecreëerd :

- Crèche Liverpool : 72
- Crèche Koolmijnenkaai : 84
- Crèche Ulens : 48
- Crèche Altaïr : 48

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Deze crècheprojecten zullen in principe geen specifieke genderimpact hebben, behalve dat ze een betere toegang tot opleiding en tewerkstelling voor de ouders willen bewerkstelligen - en meer in het bijzonder voor de vrouwen.

- Crèche Altaïr
- Beer Palace
- Lagum
- BoerenBruxselPaysans
- Abbaye de Forest
- Véloroute
- École centrale
- Centre des sports
- ProjetU

Ces projets ont des objectifs divers et variés. Leur public cible n'est donc pas le même. Ils ont tous comme point commun d'être portés par des administrations communales, ce qui explique qu'ils soient regroupés sous le même AB. Il s'agit ici de dépenses d'investissement.

Étape 2 : analyse

Vu le nombre élevé de projets de crèche financé dans le cadre de cet AB, nous proposons de considérer ces derniers comme étant les principaux bénéficiaires du subsidie. Cependant, comme il s'agit ici de projets en cours de construction, le public cible n'est pas encore connu.

Nous pouvons malgré tout supposer - qu'à priori - le public cible sera composé d'enfants de 0 à 3 ans dont au moins l'un des parents, ou le parent qui en a la charge, est en formation, en stage ou occupé dans le cadre d'une activité professionnelle, ou plus simplement inscrit dans un projet d'insertion socioprofessionnelle (recherche de formation, de stage ou d'emploi).

Pour l'instant nous avons comme seule donnée le nombre de place qui seront créé dans le cadre de ce subventionnement :

- Crèche Liverpool : 72
- Crèche Charbonnages : 84
- Crèche Ulens : 48
- Crèche Altaïr : 48

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

A priori, ces projets de crèches n'auront pas d'impact particulier sur le genre si ce n'est d'accorder une meilleure accessibilité à la formation et à l'emploi aux parents – et certainement particulièrement aux femmes.

Fase 4 : actieplan

We menen dat we later de nodige informatie moeten verkrijgen over het doelpubliek om een volledige genderanalyse te kunnen uitvoeren. De invoering van m/v-indicatoren zou eventueel ook kunnen plaatsvinden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging en monitoring op het vlak van gender kan pas plaatsvinden als de werken zijn afgerond en de crèche geopend. De begunstigden van de EFRO-subsidie moeten gedurende de vijf jaar die volgen op het einde van het programma een keer per jaar een beknopt activiteitenverslag aan de cel bezorgen (dus tot in 2025). De m/v-indicatoren kunnen worden toegevoegd aan het opzet van het beknopte verslag. Vanaf dat moment kan een genderanalyse worden uitgevoerd.

BA 03.004.27.01.4322**Investeringsubsidies voor gemeenten in het kader van het EFRO-programma 2014-2020***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Meerdere projecten bevinden zich onder deze BA :

- Crèche Liverpool
- Crèche Koolmijnenkaai :
- Crèche Ulens
- Crèche Altaïr
- Lagum
- BoerenBruxselPaysans

Deze projecten streven verschillende doelstellingen na. Hun doelpubliek is dus niet hetzelfde. Wat ze gemeenschappelijk hebben, is dat ze door gemeentebesturen worden gedragen, wat verklaart waarom ze onder dezelfde BA worden gebundeld. Het betreft werkingsuitgaven.

Fase 2 : analyse

Gelet op het grote aantal crècheprojecten dat wordt gefinancierd door deze BA stellen we voor deze projecten te beschouwen als de voornaamste begunstigden van de subsidie. Niettemin is het doelpubliek nog niet bekend, aangezien de projecten nog in opbouw zijn.

We kunnen er echter van uitgaan dat het doelpubliek zal bestaan uit kinderen van 0 tot 3 jaar, van wie ten minste een van de ouders, of de ouder die het kind ten laste heeft, een

Étape 4 : plan d'action

Nous pensons qu'il y aurait lieu par la suite d'obtenir les informations nécessaires quant au public cible afin de pouvoir mener une analyse de genre complète. La mise en place d'indicateurs H/F pourrait éventuellement être mis en place.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi et le monitoring en terme de genre ne pourra se faire qu'une fois les travaux terminés et la crèche ouverte. Les bénéficiaires du subside FEDER sont tenus de transmettre un rapport d'activité abrégé à la cellule une fois par an pendant les 5 années qui suivent la fin du programme (donc jusqu'en 2025). Les indicateurs H/F pourraient être intégrés dans le canevas du rapport abrégé. C'est à partir de ce moment-là qu'une analyse de genre pourra être effectuée.

AB 03.004.27.01.4322**Subventions de fonctionnement aux communes dans le cadre du programme FEDER 2014-2020***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Plusieurs projets se retrouvent sous cet AB :

- Crèche Liverpool
- Crèche Charbonnages
- Crèche Ulens
- Crèche Altaïr
- Lagum
- BoerenBruxselPaysans

Ces projets ont des objectifs divers et variés. Leur public cible n'est donc pas le même. Ils ont tous comme point commun d'être portés par des administrations communales, ce qui explique qu'ils soient regroupés sous le même AB. Il s'agit ici de dépenses de fonctionnement.

Étape 2 : analyse

Vu le nombre élevé de projets de crèche financé dans le cadre de cet AB, nous proposons de considérer ces derniers comme étant les principaux bénéficiaires du subside. Cependant, comme il s'agit ici de projets en cours de construction, le public cible n'est pas encore connu.

Nous pouvons malgré tout supposer - qu'à priori - le public cible sera composé d'enfants de 0 à 3 ans dont au moins l'un des parents, ou le parent qui en a la charge,

opleiding of een stage volgt, tewerkgesteld is, of eenvoudigweg betrokken is bij een project voor socioprofessionele inschakeling (zoeken naar een opleiding, stage of werk).

Momenteel kennen we enkel het aantal plaatsen dat in het kader van deze subsidie zal worden gecreëerd.

- Crèche Liverpool : 72
- Crèche Koolmijnenkaai : 84
- Crèche Ulens : 48
- Crèche Altaïr : 48

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Deze crècheprojecten zullen in principe geen specifieke genderimpact hebben, behalve dat ze een betere toegang tot opleiding en tewerkstelling voor de ouders willen bewerkstelligen - en meer in het bijzonder voor de vrouwen.

Fase 4 : actieplan

We menen dat we later de nodige informatie moeten verkrijgen over het doelpubliek om een volledige genderanalyse te kunnen uitvoeren. De invoering van m/v-indicatoren zou eventueel ook kunnen plaatsvinden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging en monitoring op het vlak van gender kan pas plaatsvinden als de werken zijn afgerond en de crèche geopend. De begunstigden van de EFRO-subsidie moeten gedurende de vijf jaar die volgen op het einde van het programma een keer per jaar een beknopt activiteitenverslag aan de cel bezorgen (dus tot in 2025). De m/v-indicatoren kunnen worden toegevoegd aan het opzet van het beknopte verslag. Vanaf dat moment kan een genderanalyse worden uitgevoerd.

BA 03.004.08.01.1211

Aankoop van goederen en diensten in het kader van de technische assistentie

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

Deze BA is voorbehouden aan uitgaven van de cel EFRO voor de uitvoering van haar opdrachten. Deze BA omvat bijvoorbeeld de kosten die verband houden met de communicatie over het programma, maar ook de uitvoering van de dienstopdrachten (juridisch advies, evaluatie van het programma, enz.).

est en formation, en stage ou occupé dans le cadre d'une activité professionnelle, ou plus simplement inscrit dans un projet d'insertion socioprofessionnelle (recherche de formation, de stage ou d'emploi).

Pour l'instant nous avons comme seule donnée le nombre de place qui seront créé dans le cadre de ce subventionnement :

- Crèche Liverpool : 72
- Crèche Charbonnages : 84
- Crèche Ulens : 48
- Crèche Altaïr : 48

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

A priori, ces projets de crèches n'auront pas d'impact particulier sur le genre si ce n'est d'accorder une meilleure accessibilité à la formation et à l'emploi aux parents – et certainement particulièrement aux femmes.

Étape 4 : plan d'action

Nous pensons qu'il y aurait lieu par la suite d'obtenir les informations nécessaires quant au public cible afin de pouvoir mener une analyse de genre complète. La mise en place d'indicateurs H/F pourrait éventuellement être mis en place.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi et le monitoring en terme de genre ne pourra se faire qu'une fois les travaux terminés et la crèche ouverte. Les bénéficiaires du subsidie FEDER sont tenus de transmettre un rapport d'activité abrégé à la cellule une fois par an pendant les 5 années qui suivent la fin du programme (donc jusqu'en 2025). Les indicateurs H/F pourraient être intégrés dans le canevas du rapport abrégé. C'est à partir de ce moment-là qu'une analyse de genre pourra être effectuée.

AB 03.004.08.01.1211

Achat de biens et services dans le cadre de l'assistance technique

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

Cet AB est réservé aux dépenses effectuées par la cellule FEDER pour mener à bien ses missions. Il regroupe par exemple les frais liés à la communication sur le programme mais également la mise en place de missions de service (conseil juridique, évaluation du programme, etc.).

Fase 2 : analyse

De uitgaven in verband met de technische assistentie gebeuren met inachtneming van de wetgeving op de overheidsopdrachten. Sinds 1 januari 2019 worden die laatste onderworpen aan een gelijkkansentest om na te gaan of er aandacht wordt besteed aan de eventuele impact van een overheidsopdracht op meerdere gelijkkansencriteria.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De uitgaven die in het kader van deze BA worden gedaan, hebben geen enkele impact op gender. Als dit het geval is, zal de gelijkkansentest dit bepalen.

Bovenop deze vaststelling moet er in het bestek rekening worden gehouden met de genderdimensie, ongeacht of het een opdracht voor diensten dan wel voor leveringen betreft. Dit aspect moet de inschrijvers sensibiliseren voor deze kwestie en hen hun offerte doen aanpassen.

Fase 4 : actieplan

De documenten van overheidsopdrachten betreffende de technische assistentie moeten in het ideale geval rekening houden met de genderdimensie. Bovenop het bestek moet er rekening worden gehouden met dit criterium in het analyseverslag van de offertes. Het zal vanzelfsprekend geen uitsluitingscriterium vormen, maar het zal niettemin meewegen in de selectie.

Daartoe moeten de juristen belast met overheidsopdrachten over technische assistentie in een eerste instantie opleiding volgen over deze aspecten om toe te kunnen zien op de volledige naleving van het wettelijke kader (er bestaan specifieke opleidingen en een te volgen procedure voor deze kwesties).

Tegelijkertijd moet de gelijkkansentest worden uitgevoerd zoals de regelgeving het bepaalt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Eens de juristen van de cel EFRO zijn opgeleid over de te volgen procedure voor het opnemen van de genderdimensie in overheidsopdrachten, kan een checklist worden opgesteld om de opvolging en de monitoring van deze dimensie te garanderen.

Étape 2 : analyse

Les dépenses liées à l'assistance technique se font dans le respect de la législation sur les marchés publics. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces derniers intègrent le test égalité des chances qui veille à ce qu'une attention soit portée à l'égard des éventuels impacts du marché public sur plusieurs critères d'égalité des chances.

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

A priori, les dépenses réalisées dans le cadre de cet AB n'ont aucun impact sur le genre. Si c'est tel est le cas, le test égalité des chances le stipulera.

Au-delà de ce constat, il y aurait lieu d'intégrer la dimension genre dans le cahier spéciale des charges que ce soit pour un marché de service ou de fournitures. Cet aspect permettra de sensibiliser les soumissionnaires sur cette question et d'adapter leur offre en question.

Étape 4 : plan d'action

Les documents de marchés publics relatifs à l'assistance technique devront idéalement intégrer la prise en compte de la dimension genre. En plus du cahier spéciale des charges, il y aurait lieu d'intégrer ce critère dans le rapport d'analyse des offres. Il ne constituera évidemment pas en un critère d'exclusion mais il aura néanmoins du poids dans la sélection.

Pour se faire, les juristes en charge des marchés publics relatifs à l'assistance technique devront dans un premier temps se former à ces aspects afin de veiller au respect entier du cadre légal (il existe des formations spécifiques et un procédé à suivre pour ces questions).

Parallèlement, le test égalité des chances sera réalisé comme le prévoit la réglementation.

Étape 5 : suivi et monitoring

Une fois que les juristes de la cellule FEDER auront été formés au procédé à suivre pour l'intégration de la dimension genre dans les marchés publics, une check-list pourra être mise en place afin de garantir le suivi et le monitoring de cette dimension.

BA 03.004.28.02.6352**Investeringsubsidies voor OCMW's in het kader van het EFRO-programma 2014-2020**

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

Er bevindt zich slechts één enkel project in deze BA : de crèche van het OCMW Anderlecht. Het betreft enkel investeringsuitgaven.

Het project « Crèche van het OCMW van Schaarbeek » beoogt de oprichting van een nieuwe crèche met 60 plaatsen, die hoofdzakelijk bestemd zijn voor kinderen (van 0-3 jaar) van wie de ouders door het OCMW begeleid worden, voornamelijk door de afdeling beroepsinschakeling. Dit initiatief is vooral gericht op werkzoekenden of personen die een opleiding volgen, met een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel, die meestal geen of moeilijk toegang krijgen tot de traditionele kinderdagverblijven die in de eerste plaats bestemd zijn voor mensen met een job.

Het project beoogt de renovatie van het gebouw aan de Haachtsesteenweg 176 in 1030 Schaarbeek, volgens de normen inzake passiefbouw laag energieverbruik. De mogelijkheid om het terrein naast het gebouw te verwerven zal worden bestudeerd met het oog op het bieden van een buitenruimte aan de kinderen.

Fase 2 : analyse

Het doelpubliek is nog niet bekend, aangezien de projecten nog in opbouw zijn. We stellen ondanks alles vast dat er prioriteit zal worden geschonken aan een publiek met een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel dat moeilijk toegang krijgt tot crèches.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Deze crècheprojecten zullen in principe geen specifieke genderimpact hebben, behalve dat ze een betere toegang tot opleiding en tewerkstelling voor de ouders willen bewerkstelligen - en meer in het bijzonder voor de vrouwen.

Fase 4 : actieplan

We menen dat we later de nodige informatie moeten verkrijgen over het doelpubliek om een volledige genderanalyse te kunnen uitvoeren. De invoering van m/v-indicatoren zou eventueel ook kunnen plaatsvinden.

AB 03.004.28.02.6352**Subventions d'investissement aux CPAS dans le cadre du programme FEDER 2014-2020**

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

Un seul projet se retrouve sous cet AB : crèche du CPAS Anderlecht. Il s'agit ici uniquement des dépenses en investissement.

Le projet dénommé « Crèche du CPAS de Schaarbeek », vise à créer une nouvelle crèche de 60 places à destination, majoritairement des enfants (0-3 ans) dont les parents sont accompagnés par le CPAS, principalement par le département d'insertion socioprofessionnelle. Ce public est majoritairement en recherche d'emploi ou en formation, présente un profil socio-économique fragilisé et n'a généralement pas ou difficilement accès aux crèches traditionnelles prioritairement destinées aux personnes qui travaillent.

Le projet vise à rénover le bâtiment situé chaussée de Haecht, 176, à 1030 Schaarbeek, selon les standards du passif ou au moins de la basse énergie. Par ailleurs, la possibilité d'acquérir le terrain adjacent au bâtiment sera étudiée en vue de fournir un espace extérieur aux enfants.

Étape 2 : analyse

Comme il s'agit ici de projets en cours de construction, le public cible n'est pas encore connu. Nous constatons malgré tout qu'une priorité sera accordée à un public au profil socio-économique fragilisé ayant difficilement accès aux crèches.

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

A priori, ces projets de crèches n'auront pas d'impact particulier sur le genre si ce n'est d'accorder une meilleure accessibilité à la formation et à l'emploi aux parents – et certainement particulièrement aux femmes.

Étape 4 : plan d'action

Nous pensons qu'il y aurait lieu par la suite d'obtenir les informations nécessaires quant au public cible afin de pouvoir mener une analyse de genre complète. La mise en place d'indicateurs H/F pourrait éventuellement être mis en place.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging en monitoring op het vlak van gender kan pas plaatsvinden als de werken zijn afgerond en de crèche geopend. De begunstigden van de EFRO-subsidie moeten gedurende de vijf jaar die volgen op het einde van het programma een keer per jaar een beknopt activiteitenverslag aan de cel bezorgen (dus tot in 2025). De m/v-indicatoren kunnen worden toegevoegd aan het opzet van het beknopte verslag. Vanaf dat moment kan een genderanalyse worden uitgevoerd.

BA 03.004.27.02.4352**Werkingsubsidies voor OCMW's in het kader van het EFRO-programma 2014-2020***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Er bevindt zich slechts één enkel project in deze BA : crèche van het OCMW Anderlecht. Het betreft hier enkel werkingsuitgaven.

Het project « Crèche van het OCMW van Schaarbeek » beoogt de oprichting van een nieuwe crèche met 60 plaatsen, die hoofdzakelijk bestemd zijn voor kinderen (van 0-3 jaar) van wie de ouders door het OCMW begeleid worden, voornamelijk door de afdeling beroepsinschakeling. Dit initiatief is vooral gericht op werkzoekenden of personen die een opleiding volgen, met een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel, die meestal geen of moeilijk toegang krijgen tot de traditionele kinderdagverblijven die in de eerste plaats bestemd zijn voor mensen met een job.

Het project beoogt de renovatie van het gebouw aan de Haachtsesteenweg 176 in 1030 Schaarbeek, volgens de passiefnormen of ten minste de lage energienormen. De mogelijkheid om het terrein naast het gebouw te verwerven zal worden bestudeerd met het oog op het bieden van een buitenruimte aan de kinderen.

Fase 2 : analyse

Het doelpubliek is nog niet bekend, aangezien de projecten nog in opbouw zijn. We stellen ondanks alles vast dat er prioriteit zal worden geschonken aan een publiek met een kwetsbaar sociaaleconomisch profiel dat moeilijk toegang krijgt tot crèches.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Deze crècheprojecten zullen in principe geen specifieke genderimpact hebben, behalve dat ze een betere toegang tot opleiding en tewerkstelling voor de ouders willen bewerkstelligen - en meer in het bijzonder voor de vrouwen.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi et le monitoring en terme de genre ne pourra se faire qu'une fois les travaux terminés et la crèche ouverte. Les bénéficiaires du subside FEDER sont tenus de transmettre un rapport d'activité abrégé à la cellule une fois par an pendant les 5 années qui suivent la fin du programme (donc jusqu'en 2025). Les indicateurs H/F pourraient être intégrés dans le canevas du rapport abrégé. C'est à partir de ce moment-là qu'une analyse de genre pourra être effectuée.

AB 03.004.27.02.4352**Subventions de fonctionnement aux CPAS dans le cadre du programme FEDER 2014-2020***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Un seul projet se retrouve sous cet AB : crèche du CPAS Anderlecht. Il s'agit ici uniquement des dépenses en fonctionnement.

Le projet dénommé « Crèche du CPAS de Schaarbeek », vise à créer une nouvelle crèche de 60 places à destination, majoritairement des enfants (0-3 ans) dont les parents sont accompagnés par le CPAS, principalement par le département d'insertion socioprofessionnelle. Ce public est majoritairement en recherche d'emploi ou en formation, présente un profil socio-économique fragilisé et n'a généralement pas ou difficilement accès aux crèches traditionnelles prioritairement destinées aux personnes qui travaillent.

Le projet vise à rénover le bâtiment situé chaussée de Haecht, 176, à 1030 Schaarbeek, selon les standards du passif ou au moins de la basse énergie. Par ailleurs, la possibilité d'acquérir le terrain adjacent au bâtiment sera étudiée en vue de fournir un espace extérieur aux enfants.

Étape 2 : analyse

Comme il s'agit ici de projets en cours de construction, le public cible n'est pas encore connu. Nous constatons malgré tout qu'une priorité sera accordée à un public au profil socio-économique fragilisé ayant difficilement accès aux crèches.

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

A priori, ces projets de crèches n'auront pas d'impact particulier sur le genre si ce n'est d'accorder une meilleure accessibilité à la formation et à l'emploi aux parents - et certainement particulièrement aux femmes.

Fase 4 : actieplan

We menen dat we later de nodige informatie moeten verkrijgen over het doelpubliek om een volledige genderanalyse te kunnen uitvoeren. Het opstellen van m/v-indicatoren zou eventueel ook moeten plaatsvinden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging en monitoring op het vlak van gender kan pas plaatsvinden als de werken zijn afgerond en de crèche geopend. De begunstigden van de EFRO-subsidie moeten gedurende de vijf jaar die volgen op het einde van het programma een keer per jaar een beknopt activiteitenverslag aan de cel bezorgen (dus tot in 2025). De m/v-indicatoren kunnen worden toegevoegd aan het opzet van het beknopte verslag. Vanaf dat moment kan een genderanalyse worden uitgevoerd.

BA 03.004.54.01.6524**Investeringsubsidies voor onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschap in het kader van het EFRO-programma 2014-2020***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De projecten waarop deze basisallocatie betrekking heeft, zijn renovatieprojecten bedoeld om het energieverbruik van openbare gebouwen naar beneden te halen. Drie projecten worden met deze basisallocatie gefinancierd :

- De Campus de la Plaine van de ULB

De VUB en de ULB delen in het hart van Brussel een campus die gemeenschappelijk La Plaine wordt genoemd. Die site bestaat al sinds de jaren 70. Sinds 2004 verwarmt de verwarmingsinstallatie van de VUB de gebouwen van de ULB via een stedelijk warmtenet. Het project Campus de la Plaine houdt het volgende in :

- Afwerken van de renovatie van de centrale verwarmingsinstallatie
- De 8 onderstations van de ULB die aan het warmtenet zijn aangesloten renoveren
- De 8 onderstations van de VUB die aan het warmtenet zijn aangesloten renoveren
- Het Collège Saint-Hubert

Het project vermindert het energieverlies voor het gebouw door een verbeterde isolatie. In een eerste fase zal later gevolgd worden door de plaatsing van een zonnecracht-installatie, die buiten het bestek van het EFRO-project valt. De ingreep moet de thermische

Étape 4 : plan d'action

Nous pensons qu'il y aurait lieu par la suite d'obtenir les informations nécessaires quant au public cible afin de pouvoir mener une analyse de genre complète. La mise en place d'indicateurs H/F pourrait éventuellement être mis en place.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi et le monitoring en terme de genre ne pourra se faire qu'une fois les travaux terminés et la crèche ouverte. Les bénéficiaires du subside FEDER sont tenus de transmettre un rapport d'activité abrégé à la cellule une fois par an pendant les 5 années qui suivent la fin du programme (donc jusqu'en 2025). Les indicateurs H/F pourraient être intégrés dans le canevas du rapport abrégé. C'est à partir de ce moment-là qu'une analyse de genre pourra être effectuée.

AB 03.004.54.01.6524**Subventions d'investissement aux établissements d'enseignement de la Communauté française dans le cadre du programme FEDER 2014-2020***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les projets concernés par cette allocation budgétaire représentent des projets de rénovation en vue de diminuer la consommation énergétique des bâtiments publics. Trois projets sont financés sous cette allocation :

- Le campus de la Plaine de l'ULB

La VUB et l'ULB disposent en plein cœur de Bruxelles d'un campus communément appelé « La Plaine ». Ce site est en place depuis les années 70. Depuis 2004, la chaufferie de la VUB alimente en chaleur les bâtiments de l'ULB via un réseau de chaleur urbain. Le projet « Campus de la Plaine » consiste à :

- Finaliser la rénovation de la chaufferie centrale
- Renover les 8 sous-stations de l'ULB raccordées au réseau de chaleur
- Renover les 8 sous-stations de la VUB raccordées au réseau de chaleur
- le Collège Saint-Hubert

Le projet consiste à réduire les pertes d'énergie du bâtiment, en améliorant son isolation. Cette première phase permettra ultérieurement une installation photovoltaïque, hors projet FEDER. L'intervention aura pour objet le renfort de l'isolation thermique en

isolatie op de platte daken versterken. Deze post omvat een nieuwe waterdichting, de accessoires, waterafvoer en aansluitingen vereist voor de goede uitvoering van het bouwwerk.

– Het Alicia-project

het project behelst de renovatie van een site met vier gebouwen, om te kunnen voorzien in nieuwe klaslokalen en om de energieprestatie van het geheel te kunnen verbeteren. Het gedeelte van het project dat door EFRO wordt gedekt (fase 2) heeft betrekking op drie van de vier gebouwen van de site. De werken beogen de verbetering van het EPC in de gebouwen J, G en F, de herstelling van het dak, de isolatie en de vervanging van de verwarmingsinstallatie (overschakeling van stookolie naar gas).

– Scholencentrum Ma Campagne.

Het project voor energetische verbetering concentreert zich op de twee oudste vleugels van dit scholencentrum, dat wil zeggen bijna 6000 m² die wordt verwarmd. Drie delen van de site die werden aangeduid als de meest energieverslindende zullen worden gerenoveerd en hun energieprestatie zal worden geoptimaliseerd.

Alle elektrische uitrustingen (circulatiepompen, regeling, voeding...) van de verwarmingsinstallatie zullen worden vervangen door toestellen die weinig elektriciteit verbruiken en zo energiezuinig mogelijk zijn.

Fase 2 : analyse

Het doelpubliek van deze projecten is meerledig :

- studenten
- scholieren
- personeel van onderwijsinstellingen
- universiteitspersoneel

Aangezien het werken betreft is de genderdimensie hier afwezig, behalve als ze wordt opgenomen in het ontwerp van de werken, maar aangezien het de renovatie van energiesystemen betreft, lijkt het moeilijk een verband te leggen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Nihil.

Fase 4 : actieplan

Nihil.

toitures plates. Ce poste inclut la nouvelle étanchéité, les accessoires, descentes d'eaux et raccords utiles à la bonne réalisation de l'ouvrage.

– le projet Alicia

Le projet consiste à rénover un site contenant quatre bâtiments, à permettre l'hébergement de classes supplémentaires et à améliorer les performances énergétiques de l'ensemble. La partie du projet couvert par le FEDER (phase 2) concerne trois des 4 bâtiments du site. Les travaux visent à l'amélioration du PEB dans les bâtiments J, G et F, la réfection de la toiture, l'isolation et le remplacement de l'installation de chauffage (passant du mazout au gaz).

– Centre scolaire « Ma Campagne ».

Le projet d'amélioration énergétique se concentre sur deux ailes plus anciennes de l'implantation du centre scolaire, soit presque 6.000 m² chauffés. Trois postes ayant été identifiés comme les plus énergivores du site feront l'objet d'une rénovation et d'une optimisation des performances.

L'ensemble des équipements électriques (circulateurs, régulation, alimentation...) constituant la chaufferie va être remplacé par des appareils efficaces en consommation électrique et optimums en termes de gestion énergétique.

Étape 2 : analyse

Le public cible de ces projets sont multiples :

- des étudiants
- des écoliers
- le personnel des établissements scolaires
- le personnel de l'université

Comme il s'agit de projets de travaux, la dimension de genre est ici absente à moins de l'inclure dans la conception des travaux mais s'agissant de rénovation de systèmes énergétiques le lien semble difficile à établir.

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

Nihil.

Étape 4 : plan d'action

Nihil.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil.

BA 03.004.54.02.6525**Investeringsubsidies voor onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het EFRO-programma 2014-2020***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De projecten waarop deze basisallocatie betrekking heeft zijn renovatieprojecten bedoeld om het energieverbruik van openbare gebouwen naar beneden te halen. Twee projecten worden met deze basisallocatie gefinancierd :

- Institut des Ursulines

Het project omvat de vervanging van de oude stookolie-installaties, de isolatie van het dak en de vervanging van de ramen van de lagere school in de Herkoliersstraat 65 in 1081 Koekelberg.

- Gebouw G van de VUB

Het gebouw G van de VUB (Pleinlaan 2, 1050 Brussel) herbergt de opleidings- en onderzoeksactiviteiten van de faculteit wetenschappen en bio-ingenieurswetenschappen. Het gebouw dateert van 1975 en is op energetisch vlak niet meer up to date. Daartoe zal het gebouw laag per laag worden gerenoveerd.

Fase 2 : analyse

Het doelpubliek van deze projecten is meerledig :

- studenten
- scholieren
- personeel van onderwijsinstellingen
- universiteitspersoneel

Aangezien het werken betreft, is de genderdimensie hier afwezig, behalve als ze wordt opgenomen in het ontwerp van de werken, maar aangezien het de renovatie van energiesystemen betreft, lijkt het moeilijk een verband te leggen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Nihil.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil.

AB 03.004.54.02.6525**Subventions d'investissement aux établissements d'enseignement de la Communauté flamande dans le cadre du programme FEDER 2014-2020***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Les projets concernés par cette allocation budgétaire représentent des projets de rénovation en vue de diminuer la consommation énergétique des bâtiments publics. Deux projets sont financés sous cette allocation :

- Institut des Ursulines

Le projet comprend le remplacement des anciennes installations de mazout, l'isolation de la toiture et le remplacement des fenêtres de l'école primaire située Hersoliersstraat 65, à 1081 Koekelberg.

- Bâtiment G de la VUB

Le bâtiment G du campus de la VUB (Pleinlaan 2, 1050 Bruxelles) accueille les activités de formation et de recherche de la faculté des sciences et de l'ingénierie des biosciences. Le bâtiment date de 1975 et n'est plus énergétiquement sain. Pour remédier à cela, le bâtiment sera rénové couche par couche. totale).

Étape 2 : analyse

Le public cible de ces projets sont multiples :

- des étudiants
- des écoliers
- le personnel des établissements scolaires
- le personnel de l'université

Comme il s'agit de projets de travaux, la dimension de genre est ici absente à moins de l'inclure dans la conception des travaux mais s'agissant de rénovation de systèmes énergétiques le lien semble difficile à établir.

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

Nihil.

Fase 4 : actieplan

Nihil.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil.

BA 04.002.08.06.1211**Werkingsuitgaven verbonden met de buitenlandse zendingen voor personeelsleden van de GOB***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

De cel organiseert jaarlijks gemiddeld 200 reizen voor zeven besturen.

Deze opdrachten hebben tot doel de belangen van het Gewest te verdedigen op diverse internationale fora en de logistieke aspecten te regelen in het kader van de deelname van het Gewest aan grote buitenlandse evenementen en beurzen.

De genderverhouding bij de personen die deze dienstreizen maken, ligt globaal rond 65 % mannen en 35 % vrouwen. Bij BEW, BH en BSE zijn er meer vrouwen die reizen, terwijl in de andere besturen (BGC, BM en BFB) meer mannen reizen.

Fase 2 : analyse

Bij BGC wordt een groot deel van de opdrachten vervuld door het team van de directie Communicatie voor het opzetten van stands voor de promotie van het Gewest op buitenlandse beurzen en tentoonstellingen. Het team dat reist, bestaat bijna uitsluitend uit mannen. Als we de gegevens m.b.t. deze reizen buiten beschouwing laten, stellen we vast dat er bij BGC zelfs meer vrouwen dan mannen zijn die reizen.

Als we de graad van de reizende personeelsleden in aanmerking nemen, stellen we ook vast dat er in de lagere functies (D, C, B) minder vrouwen zijn die reizen dan in de hogere functies (A), een trend die we trouwens ook bij de mannelijke reizende personeelsleden zien.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Indicatoren blijven verzamelen betreffende het geslacht van de personeelsleden die buitenlandse missies vervullen en deze blijven analyseren teneinde besluitvormingstools te verstrekken.

Étape 4 : plan d'action

Nihil.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil.

AB 04.002.08.06.1211**Dépenses de fonctionnement liées aux missions à l'étranger du personnel du SPRB***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

La cellule organise en moyenne 200 voyages chaque année pour sept administrations.

Ces missions ont comme objectif la représentation des intérêts de la Région auprès des diverses forums internationaux, ainsi que pour assurer la logistique de la participation de la Région lors des grands événements et foires à l'étranger.

La répartition en fonction du genre du voyageur se situe globalement autour de 65 % pour les hommes et 35 % des femmes. Les agents qui voyagent de la part des administrations BEE, BL, BUP, sont davantage des femmes, tandis que dans les autres administrations BCR, BM, BFB, il s'agit plutôt des hommes.

Étape 2 : analyse

Au sein de la BCR, une partie importantes des missions est réalisée par l'équipe de la direction Communication pour la mise en place des stands promouvant la Région lors des foires et expositions à l'étranger. L'équipe voyageant est presque exclusivement composée d'hommes. Lorsqu'on fait abstraction des données relatives à ces voyages, nous constatons qu'il y a même plus des femmes que des hommes qui voyagent au sein du BCR.

Lorsque nous prenons en compte le grade des voyageurs, nous constatons aussi qu'il y a moins de femmes voyageant dans les fonctions inférieures (D,C,B) et plus dans les fonctions supérieures (A), tendance qui s'observe aussi parmi les voyageurs masculins.

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

Continuer à collecter des indicateurs relatifs au genre des agents participant à des missions à l'étranger et à les analyser afin de fournir des outils de prise de décision.

Fase 4 : actieplan

De database met de gegevens van de personeelsleden die buitenlandse missies vervullen up-to-date brengen.

Bij de presentatie van de missierapporten regelmatig informatie verstrekken over de genderverhouding onder de reizende personeelsleden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De indicatoren met betrekking tot het geslacht van de personeelsleden die aan buitenlandse missies deelnemen.

Informatie over het geslacht van de reizigers opnemen in de periodieke overzichten van de missies.

BA 29.004.08.02.1211**Werkingsuitgaven verbonden met acties en projecten in het kader van bilaterale en multilaterale akkoorden en bijdragen ten gunste van internationale instellingen***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Op een totaal van 612.000 euro wordt een derde van het budget gebruikt voor de financiering van het programma Eurodyssée.

Een derde is voorbehouden voor acties op het vlak van communicatie, protocol en de organisatie van evenementen, waaronder Eat!Brussels.

Ongeveer 20 % wordt elk jaar gebruikt voor het betalen van kosten die gepaard gaan met de organisatie van buitenlandse missies van de personeelsleden van BI. Van de meer dan 100 reizen die jaarlijks georganiseerd worden, is 40 % bestemd voor vrouwelijke personeelsleden tegenover 60 % voor mannelijke medewerkers.

De resterende 10 % wordt gebruikt voor de betaling van de bijdragen aan de multilaterale instellingen waarvan het Gewest lid is.

Fase 2 : analyse

Naast de inspanningen om vrouwenrechten in ons buitenlands beleid te verdedigen, blijft de vervrouwelijking van de Brusselse vertegenwoordiging een onontbeerlijk gegeven. Gegevensverzameling verzetten voor naar geslacht uitgesplitste statistieken die genderindicatoren systematisch opnemen in buitenlandse missies.

Étape 4 : plan d'action

Mettre à jour la base de données contenant les informations des agents participant à des missions à l'étranger.

Informier régulièrement, lors de la présentation des rapports des missions, de la répartition en fonction du genre du voyageur.

Étape 5 : suivi et monitoring

Les indicateurs relatifs au genre des agents participant à des missions à l'étranger.

Les communications relatifs au genre du voyageur incluses dans les relevés périodiques des missions.

AB 29.004.08.02.1211**Dépenses de fonctionnement liées à des actions et projets dans le cadre des accords bi- et multilatéraux et contributions aux organisations internationales***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Sur un total de 612.000 euros, un tiers du budget est utilisé pour le financement du programme Eurodyssée.

Un tiers est réservé pour les actions de communication, protocole et organisation des événements, dont notamment Eat!Brussels.

Environ 20 % est utilisé annuellement pour le paiement des frais relatifs à l'organisation des missions à l'étranger des agents BI. Sur plus de 100 voyages organisés annuellement, 40 % de voyageurs sont des femmes et 60 % sont des hommes.

Les 10 % restant sont utilisés pour le paiement des cotisations aux institutions multilatérales dont la Région est membre.

Étape 2 : analyse

Outre les efforts de défense des droits des femmes dans notre politique étrangère, la féminisation de la représentation bruxelloise reste indispensable. Une récolte de données en vue de disposer de statistiques ventilées par sexe et intégrant systématiquement des indicateurs de genre dans les missions étrangères.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Indicatoren blijven verzamelen betreffende het geslacht van de personeelsleden die buitenlandse missies vervullen en deze blijven analyseren teneinde besluitvormingstools te verstrekken.

Fase 4 : actieplan

De database met de gegevens van de personeelsleden die buitenlandse missies vervullen up-to-date brengen.

Bij de presentatie van de missierapporten regelmatig informatie verstrekken over de genderverhouding onder de reizende personeelsleden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De indicatoren met betrekking tot het geslacht van de personeelsleden die aan buitenlandse missies deelnemen.

Informatie over het geslacht van de reizigers opnemen in de periodieke overzichten van de missies.

BA 29.005.34.09.3300**Werkingsubsidies aan privéverenigingen voor promotie via de sport***Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of kwalitatieve gegevens/de fases van het proces*

Het budget dat op deze begrotingsallocatie is voorzien, is bestemd voor de subsidiëring van projecten die de stad doen bruisen en de levenskwaliteit in het Gewest verbeteren via sport en opleidingen voor jongeren (organisatie van sportevenementen of deelname aan gewestelijke, nationale en internationale competities).

De laatste jaren worden steeds meer actoren gesensibiliseerd voor het promoten van sport bij vrouwen: in 2019 heeft bijna 85 % van de 200 gesubsidieerde clubs jonge meisjes in hun ledenbestand. De verhouding meisjes-jongens stijgt voortdurend: 2017: 25 % – 75 %; 2018: 30 %-70 %; 2019: 32,5 %-67,5 %. Hoewel veel minder talrijk, bestaan er ook initiatieven die meisjes aanmoedigen om trainer of scheidsrechter te worden. Dit maakt dat het management en de trainersteams van sportclubs hoofdzakelijk uit mannen bestaan.

Fase 2 : analyse

Sport is een domein dat traditiegetrouw gedomineerd wordt door mannen en waarin de vorderingen op het gebied

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

Continuer à collecter des indicateurs relatifs au genre des agents participant à des missions à l'étranger et à les analyser afin de fournir des outils de prise de décision.

Étape 4 : plan d'action

Mettre à jour la base de données contenant les informations des agents participant à des missions à l'étranger.

Informier régulièrement, lors des présentations des rapports des missions, de la répartition en fonction du genre du voyageur.

Étape 5 : suivi et monitoring

Les indicateurs relatifs au genre des agents participant à des missions à l'étranger.

Les communications relatifs au genre du voyageur incluses dans les relevés périodiques des missions.

AB 29.005.34.09.3300**Subventions de fonctionnement aux ASBL privées pour la promotion via le sport***Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou qualitatives/les étapes du processus*

Le budget prévu sur cette AB sert au subventionnement des projets renforçant le dynamisme urbain et la qualité de vie dans la Région à travers le sport et la formation des jeunes (l'organisation d'événements sportifs ou la participation aux compétitions régionales, nationales et internationales).

Ces dernières années, de plus en plus d'acteurs sont sensibilisés à la promotion du sport féminin: en 2019, presque 85 % des 200 clubs subventionnés comptent parmi leur membres des jeunes filles. Le rapport fille-garçon est en augmentation constante: 2017: 25 % – 75 %; 2018: 30 %-70 %; 2019: 32,5 %-67,5 %. Bien moins nombreuses, mais présentes néanmoins, sont les initiatives qui encouragent les filles à prendre des responsabilités en tant qu'entraîneur ou arbitre. Ceci fait que le management et les équipes d'entraîneurs des clubs sportifs demeurent majoritairement masculins.

Étape 2 : analyse

Le sport est un domaine où les hommes sont traditionnellement dominants et où les progrès en matière d'égalité

van gendergelijkheid belemmerd worden door de maatschappelijke constructies van mannelijkheid en vrouwelijkheid, die aan sport vaak « mannelijke » eigenschappen toeschrijven, zoals kracht en fysieke weerstand, snelheid en veel competitiviteit, of zelfs confrontaties. Vrouwen die sport beoefenen, worden vaak als « mannelijk » aanzien en mannen die geen belangstelling hebben voor sport, worden dan weer als « niet-viriel » bestempeld.

Andere drempels, zoals de etnische, culturele en sociaaleconomische afkomst, maken het voor meisjes extra moeilijk om de stap naar sportbeoefening te zetten. Hoewel de situatie jaar na jaar verbetert, is de man-vrouwgelijkheid op dit vlak nog lang niet in zicht.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In samenwerking met de terreinactoren de Brusselse sportverenigingen ervan bewustmaken hoe belangrijk het is dat ze hun aanbod aanpassen zodat ze meer meisjes aantrekken.

Bijzondere aandacht schenken aan de « genderdimensie » bij de analyse van de subsidieaanvragen die in het kader van deze projectoproep ingediend werden.

Fase 4 : actieplan

Het vak « gelijke kansen » in het subsidieaanvraagformulier behouden. Op basis van de informatie die in dit onderdeel gegeven wordt de impact op de gendergelijkheid van het project evalueren en de toegekende subsidie in dit opzicht aanpassen.

De sportverenigingen en promotors van transversale projecten die sensibiliseringsacties voeren om sportbeoefening door meisjes te promoten, blijven ondersteunen

Fase 5 : opvolging en monitoring

Indicatoren

- De voor de komende jaren verzamelde statistieken om na te gaan dat de subsidie op gelijke wijze ten goede komt aan meisjes en aan jongens (elk jaar).
- Het aantal projecten die sensibiliseringsacties omvatten.

de genre sont freinés par les constructions sociales de la masculinité et de la féminité, qui associent souvent le sport à des caractéristiques « masculines » telles que la force et la résistance physique, la rapidité et un esprit de compétition, voire de confrontation, très élevé. Les femmes qui pratiquent un sport sont parfois perçues comme « masculines » et, inversement, les hommes qui ne sont pas intéressés par la pratique d'un sport sont parfois qualifiés de « non virils ».

D'autres barrières, comme celles relatives à l'origine ethnique, culturelle et socio-économique, font que l'accès à la pratique du sport est davantage freiné pour les filles. Bien qu'une amélioration est constaté depuis plusieurs années, nous sommes encore loin d'avoir atteint la parité homme-femmes.

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

En coopération avec les acteurs du terrain, sensibiliser les acteurs du sport bruxellois à l'importance d'adapter leur offre de formation sportive afin d'attirer plus de filles.

Accorder une attention particulière à la dimension « genre » lors de l'analyse des demandes de subvention reçues dans le cadre de cet appel à projets.

Étape 4 : plan d'action

Continuer à inclure une section « Egalité de chances » dans le formulaire de demande de subvention. Sur la base de l'information fournie via cette section, évaluer l'impact sur l'égalité de genre du projet et adapter la subvention allouée en conséquence.

Continuer de soutenir les fédérations sportives et les promoteurs des projets transversaux qui mettent en place des actions de sensibilisation visant la pratique sportive des filles

Étape 5 : suivi et monitoring

Indicateurs

- Les statistiques collectées pour les années à venir afin de vérifier que le subsidie profite de manière égalitaire aux filles et garçons (chaque année).
- Le nombre de projets incluant des actions de sensibilisation.

BA 29.006.19.01.3122
Werkingsubsidies aan overheidsbedrijven
voor acties en projecten in het kader van
ontwikkelingssamenwerking

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

Opdat de subsidies zowel aan vrouwen als aan mannen ten goede zouden komen en om te vermijden dat ze bestaande ongelijkheden versterken of nieuwe ongelijkheden doen ontstaan, moeten we tijdens de volledige toekenningsprocedure rekening houden met de eventueel verschillende situatie waarin vrouwen en mannen verkeren (de genderdimensie).

Er werd bijzondere aandacht besteed aan gendergelijkheid door toe te zien op een evenwichtige man-vrouwverhouding onder het artistieke en technische personeel bij uitwisselingen tussen Brussel en Kinshasa.

Ook in de programmatie werd rekening gehouden met gendergelijkheid. Het National Theatre van het Verenigd Koninkrijk heeft immers aan de schrijfster, dichteres, vertolkster en auteur van theaterstukken van Anglo-Egyptische oorsprong Sabrina Mahfouz de opdracht toevertrouwd om een toneelstuk op te voeren over vrije meningsuiting in Egypte. Feminisme, sociaal onrecht en ongelijkheid van de geslachten zijn recurrente thema's in haar werk. Naast de inspiratie opgedaan in Brussel, waren deze thema's de zichtbare rode draad van de allereerste KVS SLOW-avond.

Fase 2 : analyse

Het in aanmerking nemen van de eventuele verschillende situaties waarin vrouwen en mannen kunnen verkeren (genderdimensie) is een van de criteria voor de toekenning van de subsidie. BI heeft het in aanmerking nemen van de genderdimensie ingevoerd als criterium voor een subsidieaanvraag en heeft dit ook vermeld in de projectoproep.

De instelling en het project plaatsen ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de voorgrond in het programma.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig herinneren aan hun verplichting om in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie (bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, in brieven,...).

AB 29.006.19.01.3122
Subventions de fonctionnement aux entreprises
publiques pour des actions et projets dans le cadre de
la Coopération au Développement

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

Pour que les subsides bénéficient tant aux femmes qu'aux hommes et pour éviter qu'ils renforcent des inégalités existantes ou en créent de nouvelles, il faut tenir compte de la situation éventuellement différente des femmes et des hommes (la dimension de genre) tout au long de la procédure d'octroi des subsides.

Une attention particulière a été accordée à l'égalité de genre en veillant à un équilibre homme-femme pour ce qui concerne le personnel artistique et technique lors des échanges entre Bruxelles et Kinshasa.

La programmation a également pris en compte l'égalité de genre à travers la mission confiée par le Theatre national du Royaume Uni à l'écrivaine, poète, interprète et auteure de théâtre de origine anglo-égyptienne Sabrina Mahfouz de présenter un spectacle sur la liberté d'expression en Egypte. Le féminisme, l'injustice sociale et l'inégalité des sexes sont des thèmes récurrents dans son travail. En plus de l'inspiration que puisée en Bruxelles, ces thèmes ont été sans aucun doute le fil conducteur de la toute première soirée KVS SLOW.

Étape 2 : analyse

La prise en compte des éventuelles différences de situation entre femmes et hommes (la dimension de genre) figure parmi les critères d'octroi du subsidie. BI a établi la prise en compte de la dimension de genre en tant que critère des demandes de subsides et le mentionner dans l'appel.

L'institution et le projet mettent en avant les inégalités entre hommes et femmes dans la programmation.

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés leur obligation de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets (par exemple lors des réunions, dans les courriers).

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een volgens geslacht opgedeelde analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in de Brusselse ontwikkelingssamenwerking op de voorgrond te plaatsen.

BA 29.006.34.01.3300

Werkingsubsidies aan privéverenigingen voor acties en projecten in het kader van ontwikkelingssamenwerking

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

In 2018 overschreed het budget voor de Brusselse ontwikkelingssamenwerking de symbolische drempel van een miljoen euro. Bijna 85 % van dit budget werd trouwens toegekend aan het middenveld.

Projectoproep 2018 :

Van de 25 projecten die in 2018 gesubsidieerd werden, waren er zes – goed voor een totaalbedrag van 294.042 euro (wat overeenstemt met 35 % van het budget dat toegekend werd aan het middenveld) – die bijzondere aandacht besteedden aan de positie van de vrouwen, met als doel de genderdimensie beter te integreren in het Brusselse beleid inzake ontwikkelingssamenwerking

Étape 4 : plan d'action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l'évaluation de l'octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la coopération au développement bruxellois.

AB 29.006.34.01.3300

Subventions de fonctionnement aux associations privées pour des actions et projets dans le cadre de la Coopération au Développement

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

En 2018, le budget de la coopération bruxelloise a dépassé le seuil symbolique du million d'euros. Près de 85 % de ce budget ont d'ailleurs été alloués à la société civile.

L'appel à projets 2018 :

Sur les 25 projets subventionnés en 2018, 6 projets pour un montant total de 294.042 euros, soit 35 % du budget octroyé à la société civile, accordaient une attention particulière à la place des femmes en vue de contribuer à une meilleure intégration de la dimension genre dans la politique bruxelloise de coopération au développement.

UCOS	CHanGE – Campaign for sexual Health & Gender Equality	Buiten PO Hors AP	BHG RBC	15.000,00
UNICEF België UNICEF Belgique	WaSH 18-19	Buiten PO Hors AP	Kinshasa	100.000,00
GoodPlanet Belgium	La soif des jeunes de Wara	NOORD NORD	BHG RBC	21.480,00
UCOS	CHanGE – Campaign for sexual Health & Gender Equality	NOORD NORD	BHG RBC	18.800,00

Le Monde selon les femmes	Ekoki – Jonge mannen en vrouwen tegen giftige mannelijkheid en gendergebaseerd geweld in Kinshasa	ZUID	Kinshasa	123.812,00
	Ekoki - Les jeunes hommes et les jeunes femmes contre les masculinités toxiques et les violences basées sur le genre à Kinshasa	SUD		
CIProC	Nadiland – Incubateur d’entreprise	Buiten PO Hors AP	Kinshasa	14.950,00

Het draait niet alleen om de financiering van projecten, sommige specifieke projecten streven ernaar de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen, zoals :

Het Brussels Gewest ondersteunt instellingen in ontwikkelingslanden door experten ter beschikking te stellen. Zo steunen het CIBG en perspective.brussels de oprichting van een observatorium voor de regionale dynamieken in Rabat en steunt Actiris, samen met de vzw APEFE, het Marokkaanse Agence Nationale de Promotion de l’Emploi et des Compétences.

Fase 2 : analyse

Het in aanmerking nemen van de eventuele verschillende situaties waarin vrouwen en mannen kunnen verkeren (genderdimensie) is een van de criteria voor de toekenning van de subsidie. BI heeft het in aanmerking nemen van de genderdimensie ingevoerd als criterium voor een subsidieaanvraag en vermeldt dit ook in de projectoproep.

Wanneer de beslissing om een subsidie toe te kennen genomen is, gaat men na of de subsidie betrekking heeft op een domein/een situatie waarin er verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen (genderdimensie).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De gesubsidieerde instellingen regelmatig herinneren aan hun verplichting om in hun projecten rekening te houden met de genderdimensie (bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, in brieven,...);

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie.

Fase 4 : actieplan

Bij de evaluatie van de toekenning van de subsidies nagaan en analyseren of er wel degelijk rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Communiceren over de resultaten op middellange termijn.

Outre le financement de projets, certains projets spécifiques ont pour vocation de promouvoir l’égalité des femmes/hommes comme par exemple :

La Région bruxelloise soutient des institutions dans les pays en développement à travers la mise à disposition d’expert.e.s, comme dans le cas du CIRB et de perspective.brussels qui contribuent à la création d’un observatoire des dynamiques régionales à Rabat ou d’Actiris qui appuie – en partenariat avec l’APEFE – l’Agence Nationale de Promotion de l’Emploi et des Compétences du Maroc.

Étape 2 : analyse

La prise en compte des éventuelles différences de situation entre femmes et hommes (la dimension de genre) figure parmi les critères d’octroi du subsidie. BI a établi la prise en compte de la dimension de genre en tant que critère des demandes de subsides et le mentionne dans l’appel.

Lorsque la décision de subsidier a été prise, on vérifie si le subsidie concerne un domaine/une situation où des différences existent entre hommes et femmes (dimension de genre).

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

Rappeler régulièrement aux organismes subventionnés leur obligation de prendre en compte la dimension de genre dans leurs projets (par exemple lors des réunions, dans les courriers);

Examiner la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l’évaluation de l’octroi de subsides.

Étape 4 : plan d’action

Examiner et analyser la prise en compte effective de la dimension de genre lors de l’évaluation de l’octroi de subsides. Communiquer sur les résultats à moyen terme.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Door middel van een volgens geslacht opgedeelde analyse van de subsidies de partners sensibiliseren voor de genderkwestie met als doel de positie van vrouwen in de Brusselse ontwikkelingsamenwerking op de voorgrond te plaatsen.

III. 2 Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)**BA 12.018.34.01.3300****Facultatieve werkingsubsidies voor particuliere verenigingen om hun projecten en werking te ondersteunen**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's)

De basisallocatie behoort tot categorie 3 en heeft betrekking op de facultatieve werkingsubsidies voor particuliere verenigingen om hun projecten en werking te ondersteunen. Verschillende projectoproepen en facultatieve subsidies buiten projectoproepen van de dienst Economie worden via deze basisallocatie financieel ondersteund. Elke subsidie heeft tot doel om het Brusselse economische landschap te ondersteunen aan de hand van verschillende thema's zoals innovatie, jongeren, circulaire economie, ondernemers van vreemde origine of vrouwelijke ondernemers.

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

België kent een lage activiteitsgraad van vrouwen : tussen 2008 en 2013 was gemiddeld 3,1 % van de vrouwen bezig met het oprichten van een onderneming of het beheren van een jonge onderneming, terwijl het Europese gemiddelde 5,5 % bedraagt. In Brussel zijn vrouwen overigens relatief minder talrijk vertegenwoordigd in de ondernemersbevolking dan in de andere twee gewesten. Het aandeel vrouwen bij zelfstandigen in hoofdberoep komt op 27,6 % in het BHG (31 % in het Vlaamse Gewest, 31,5 % in het Waalse). 14 % van de oprichters van startups in België is vrouw (15 % in Europa) ⁽¹⁾.

Overigens heeft Brussel zowel op dit vlak als op andere vlakken te maken met sterke geografische discrepanties. In de meer achtergestelde Brusselse gemeenten is er een kleiner aandeel vrouwelijke zelfstandigen (3 à 4 vrouwen op 100 in Molenbeek of Anderlecht tegenover 7 à 10 op 100 in Sint-Lambrechts-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde of Ukkel). Tot slot ligt het inkomen van vrouwelijke zelfstandigen 19 % lager dan dat van mannen.

(1) European Startup Monitor 2015

Étape 5 : suivi et monitoring

Par le biais d'une analyse genrée des subventions, veiller à sensibiliser les partenaires à la question de genre en vue de mettre en lumière la place des femmes dans la coopération au développement bruxellois.

III. 2 Bruxelles Économie et Emploi (BEE)**AB 12.018.34.01.3300****Subventions de fonctionnement facultatives aux associations privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement**

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

L'allocation de base visée est de catégorie 3 et concerne les subventions de fonctionnement facultatives aux associations privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement. Plusieurs appels à projets et subventions facultatives hors appel à projets du service économie sont soutenus financièrement par cette allocation de base. Chaque subvention à vocation à soutenir le paysage économique bruxellois à travers plusieurs thématiques telles que l'innovation, les jeunes, et l'économie circulaire, les entrepreneurs issus de la diversité, l'entrepreneuriat féminin, etc.

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

La Belgique a un faible taux d'activité entrepreneuriale des femmes : 3,1 % des femmes étaient dans un processus de création d'entreprise ou gèrent une jeune entreprise (moyenne entre 2008 et 2013), pour une moyenne européenne à 5,5 %. Les femmes bruxelloises sont par ailleurs relativement moins bien représentées dans la population totale des indépendants que dans les deux autres régions. La part des femmes parmi les travailleurs indépendants à titre principal s'élève à 27,6 % en RBC (31 % en RF, 31,5 % en RW). 14 % des fondateurs de startups en Belgique sont des femmes (15 % en Europe) ⁽¹⁾.

Par ailleurs, Bruxelles souffre de fortes disparités géographiques sur cet enjeu comme sur d'autres. Une plus faible proportion d'indépendantes est observée dans les communes bruxelloises précarisées (3-4 femmes sur 100 à Molenbeek ou Anderlecht contre 7 à 10 pour 100 à Woluwe-st-Lambert, Watermael-Boitsfort ou Uccle). Enfin, les revenus des femmes indépendantes est inférieur de 19 % à celui des hommes.

(1) European Startup Monitor 2015

Deze situatie moet worden gezien binnen een bredere context van massale werkloosheid van de Brusselse vrouwen : enkel 49 % van de Brusselse vrouwen tussen 15 en 64 jaar heeft een baan (tegenover 63 % in het Vlaams Gewest en 52 % in het Waals Gewest).

De gekozen basisallocatie is enkel bestemd voor particuliere verenigingen en maakt het mogelijk om subsidies toe te kennen meer bepaald via verschillende projectoproepen zoals :

De projectoproep Open Soon richt zich tot toekomstige handelszaken die zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevinden en is bedoeld om het Brusselse commerciële apparaat te versterken door nieuwe en solide concepten gemakkelijker ingang te doen vinden op de markt, de kwalitatieve en innovatieve projectbeheerders financiële steun, advies, strategische en operationele ondersteuning te bieden, de begeleiding voor toekomstige handelaars te vergemakkelijken, een ambitieus klantgericht en toekomstgericht commercieel weefsel uit te werken en tot slot om ervoor te zorgen dat de verwachtingen van de klanten gemakkelijker op het nieuwe commerciële aanbod kunnen worden afgestemd.

De projectoproep BeCircular richt zich tot alle ondernemingen, zelfstandigen, vzw's, samenwerkingsverbanden tussen bedrijven enzovoort die economische activiteiten ontwikkelen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze projectoproep ondersteunt innovatieve benaderingen en projecten die de core business van de aanvrager richting meer duurzaamheid willen creëren of doen evolueren in een optiek van circulaire economie.

De projectoproep « sensibilisering van jongeren voor het ondernemerschap » richt zich tot actoren van het terrein die beslagen zijn in het sensibiliseren van jongeren voor het ondernemerschap en focust op de concretisering van projecten voor jongeren die willen ondernemen.

Andere subsidies buiten projectoproepen zorgen ervoor dat ondernemers hun huurkosten kunnen dekken of een specifiek project kunnen financieren.

De Small Business Act, het KMO-plan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verzamelt de belangrijkste beleidslijnen van de gewestelijke economische politiek met betrekking tot de Brusselse KMO's. Het document objectiveert de belangrijkste beleidslijnen die de Regering de komende jaren wil uitzetten. Het bevat een actieplan, een pakket maatregelen waartoe werd beslist om in elk van de ingeslagen richtingen vooruitgang te boeken. Eén van de doelstellingen bestaat erin om vrouwelijke ondernemers te ondersteunen, door ontwikkeling van het vrouwelijk ondernemerschap, bewustmaking en vorming van vrouwen die een onderneming willen opstarten enzovoort.

Cette situation est à mettre dans un contexte plus large de sous-emploi massif des femmes bruxelloises : seulement 49 % des femmes bruxelloises de 15 à 64 ans exerce un emploi (contre 63 % en Région flamande et 52 % en Région wallonne).

L'allocation de base choisie est uniquement à destination des associations privées et permet d'octroyer des subventions notamment via plusieurs appels à projets tels que :

L'appel à projets Open Soon s'adresse aux futurs commerces situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale en ayant comme objectif le renforcement de l'appareil commercial bruxellois en facilitant l'apparition sur le marché de concepts nouveaux et solides, d'offrir aux porteurs de projets qualitatifs et innovants un soutien financier, mais aussi un conseil et un support stratégique et opérationnel, de faciliter l'accompagnement des futurs commerçants, de préparer un tissu commercial ambitieux orienté clients et tourné vers l'avenir et pour finir faciliter la rencontre entre les attentes des clients et une offre commerciale neuve.

L'appel à projets BeCircular s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises, etc. qui développent des activités économiques exercées en Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci a pour objectif toute démarche ou tout projet innovant qui vise à créer ou faire évoluer le core business du demandeur vers plus de durabilité dans une optique d'économie circulaire.

L'appel à projets sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat s'adresse aux opérateurs de terrain expérimentés dans les domaines de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat et le passe à l'acte pour les jeunes désireux d'entreprendre.

D'autres subventions hors appels à projets permettent aux entrepreneurs de financer leur loyer, ou un projet spécifique.

Le Small Business Act, le plan PME de la Région de Bruxelles-Capitale, a pour vocation de rassembler les principaux axes de la politique économique régionale envers les PME bruxelloise. Il objective les principales orientations que le Gouvernement décide d'imprimer dans les années à venir. Il contient un plan d'action, un ensemble de mesures décidées pour aller de l'avant dans chacune des directions prises. Un des objectifs est de soutenir les femmes entrepreneurs notamment en développant l'entrepreneuriat féminin, en sensibilisant et formant les femmes qui veulent entreprendre, etc.

Fase 2 : analyse

De door deze basisallocatie toegekende steun omvat pure werkingssteun zoals de betaling van huren of ondersteuning voor het opzetten van zeer gerichte projecten. De verenigingen zijn zeer uiteenlopend en vertegenwoordigen alle vormen van ondernemerschap.

Brussel Economie en Werkgelegenheid steunt het vrouwelijk ondernemerschap aan de hand van de SBA, bijvoorbeeld via een subsidie van 82.463 euro voor de vzw Crédal,

Er zijn verschillende initiatieven gelanceerd om actie te ondernemen en om het vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren, op basis van een in 2013 uitgevoerde studie, met onder andere het platform « Women in Business ». Het platform, dat wordt gehost door impulse.brussels, biedt steun aan vrouwen die willen ondernemen.

We kunnen momenteel echter geen geaggregeerde kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitvoeren wat betreft het gebruik van de toegekende subsidies.

Er zijn binnen de projectoproepen wel indicatoren verzameld in de vorm van cijfermatige verslagen maar de gendergegevens zijn niet altijd relevant bij deze indicatoren, afhankelijk van het doelpubliek van de activiteiten van het project.

Ook moet erop gewezen worden dat deze tabellen enkel per project zijn uitgewerkt en niet per projectoproep of per betrokken basisallocatie zijn samengevoegd.

Wat betreft de zogenaamde klassieke, facultatieve subsidies buiten projectoproepen wordt momenteel geen enkele kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitgevoerd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het besluit of het reglement met betrekking tot de projectoproepen bepaalt niet hoe de gelijkheid van vrouwen en mannen gerespecteerd moet worden op het gebied van aantal, gelijke toegang, gelijke behandeling...

Teneinde de principes van gender budgeting toe te passen, moeten er genderindicatoren worden opgenomen in de definitieve financiële en activiteitenverslagen om inzicht te krijgen in de reikwijdte van het project in het licht van het onderscheid vrouw-man-x.

Deze gegevens moeten verzameld, bewaard en idealiter geanalyseerd worden.

Étape 2 : analyse

Les soutiens octroyés à travers cette AB passent par des soutiens de fonctionnement purs tels que le paiement des loyers à des soutiens permettant la mise en place de projet très ciblés. Les associations sont très diversifiées et représentent toutes les formes d'entrepreneuriat.

À travers le SBA, Bruxelles Économie et Emploi soutient l'entrepreneuriat féminin, comme par exemple via un subside de 82.463 euros pour l'ASBL Crédal,

Plusieurs initiatives ont été démarrées pour agir et favoriser l'entrepreneuriat féminin, sur la base d'une étude effectuée en 2013, avec notamment : la plateforme « Women in Business ». Elle offre un soutien aux femmes qui entreprennent et est hébergée par impulse.brussels.

Néanmoins, actuellement nous ne pouvons pas faire d'analyse quantitative ou qualitative agrégée quant à l'utilisation des subventions octroyées.

Des indicateurs sont récoltés dans les appels à projets sous format de rapports chiffrés mais les données genrées ne sont pas toujours pertinentes dans ces indicateurs, en fonction du public cible des activités du projet.

Il est également à noter que ces tableaux ne sont faits par projet et ne sont pas agrégés par appel à projets ou par allocation de base concernée.

De plus pour les subides facultatifs hors appels à projets et dits classiques, aucune analyse quantitative ou qualitative n'est actuellement réalisée.

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

L'arrêté ou le règlement relatif aux appels à projets ne stipulent pas de quelle manière l'égalité hommes-femmes doit être respectée, en termes de nombres, d'égalité d'accès, de traitement,...

Pour opérationnaliser les principes du gender-budgeting, il convient d'intégrer, dans les rapports d'activités et financiers finaux, des indicateurs genrés permettant d'appréhender la portée du projet au regard d'une distinction femme-homme-x.

Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement analysées.

Fase 4 : actieplan

Identificeren van de kwantitatieve en kwalitatieve genderindicatoren die het meest relevant zijn voor alle projectoproepen.

Identificeren van een relevante en doeltreffende verzameling wat betreft alle beschikbare gendergegevens die door de begunstigden aangeleverd zijn.

Intern een denkoefening beginnen over de analyseprocedures voor deze gegevens.

Eventueel bepalen van een externe partner voor de analyse van deze gegevens.

In een tweede fase, uitwerken van een verklarend en pedagogisch gedeelte in de bestekken en de reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Toelichten van verwachtingen, gevolgen en middelen tijdens informatiesessies.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijks, volgens de begindata van de projectoproepen, of andere subsidies, de andere selectie- en analyseperiodes alsook volgens de einddata van de projecten en van de overhandiging van de bewijsstukken, inclusief de verslagen.

BA 12.018.38.01.3132**Facultatieve werkingsubsidies voor particuliere ondernemingen om hun projecten en werking te ondersteunen**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

De basisallocatie behoort tot categorie 3 en heeft betrekking op de facultatieve werkingsubsidies voor particuliere ondernemingen om hun projecten en werking te ondersteunen. Verschillende projectoproepen en facultatieve subsidies buiten projectoproepen van de dienst Economie worden via deze basisallocatie financieel ondersteund. Elke subsidie heeft tot doel om het Brusselse economische landschap te ondersteunen aan de hand van verschillende thema's zoals innovatie, jongeren, circulaire economie, ondernemers van vreemde origine of vrouwelijke ondernemers.

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

Deze basisallocatie is enkel bestemd voor een onderneming die een beroep doet op het Gewest met het

Étape 4 : plan d'action

Identifier les indicateurs quantitatifs ou qualitatifs genrés les plus pertinents à l'ensemble de l'appel à projets.

Identifier une collecte pertinente et efficace pour l'ensemble des données genrées disponibles et transmises par les bénéficiaires.

Entamer une réflexion en interne pour les procédures analytiques de ces données.

Eventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données.

Dans un second temps, développer une partie explicative et pédagogique dans les cahiers et règlements relatifs aux appels à projets. Présenter les attentes, les impacts et les ressources lors des séances d'informations.

Étape 5 : suivi et monitoring

Annuel selon les dates de lancement des appels à projets, ou autres subventions, les périodes d'analyse et de sélection ainsi que les dates de fin des projets et des remises des pièces justificatives, ce compris les rapports.

AB 12.018.38.01.3132**Subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement**

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

L'allocation de base visée est de catégorie 3 et concerne les subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées visant à soutenir leurs projets et fonctionnement. Plusieurs appels à projets et subventions facultatives hors appel à projets du service économie sont soutenus financièrement par cette allocation de base. Chaque subvention à vocation à soutenir le paysage économique bruxellois à travers plusieurs thématiques telles que l'innovation, les jeunes, et l'économie circulaire, les entrepreneurs issus de la diversité, l'entrepreneuriat féminin, etc.

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

Cette allocation de base est uniquement à destination d'une entreprise qui sollicite la Région en vue de l'octroi

oog op de toekenning van een subsidie en waarbij de ontvankelijkheid van de kandidaturen onderzocht wordt in overeenstemming met het reglement van de projectoproep.

België kent een lage activiteitsgraad van vrouwen: tussen 2008 en 2013 was gemiddeld 3,1 % van de vrouwen bezig met het oprichten van een onderneming of het beheren van een jonge onderneming, terwijl het Europese gemiddelde 5,5 % bedraagt. In Brussel zijn vrouwen overigens relatief minder talrijk vertegenwoordigd in de ondernemersbevolking dan in de andere twee gewesten. Het aandeel vrouwen bij zelfstandigen in hoofdberoep komt op 27,6 % in het BHG (31 % in het Vlaamse Gewest, 31,5 % in het Waalse). 14 % van de oprichters van startups in België is vrouw (15 % in Europa) ⁽²⁾.

Overigens heeft Brussel zowel op dit vlak als op andere vlakken te maken met sterke geografische discrepanties. In de meer achtergestelde Brusselse gemeenten is er een kleiner aandeel vrouwelijke zelfstandigen (3 tot 4 vrouwen op 100 in Molenbeek of Anderlecht tegenover 7 tot 10 op 100 in Sint-Lambrechts-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde of Ukkel). Tot slot ligt het inkomen van vrouwelijke zelfstandigen 19 % lager dan dat van mannen.

Deze situatie moet worden gezien binnen een bredere context van massale werkloosheid van de Brusselse vrouwen: enkel 49 % van de Brusselse vrouwen tussen 15 en 64 jaar heeft een baan (tegenover 63 % in het Vlaams Gewest en 52 % in het Waals Gewest).

De gekozen basisallocatie is enkel bestemd voor ondernemingen en maakt het mogelijk om subsidies toe te kennen meer bepaald via verschillende projectoproepen zoals:

De projectoproep Open Soon richt zich tot toekomstige handelszaken die zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevinden en is bedoeld om het Brusselse commerciële apparaat te versterken door nieuwe en solide concepten gemakkelijker ingang te doen vinden op de markt, de kwalitatieve en innovatieve projectbeheerders financiële steun, advies, strategische en operationele ondersteuning te bieden, de begeleiding voor toekomstige handelaars te vergemakkelijken, een ambitieus klantgericht en toekomstgericht commercieel weefsel uit te werken en tot slot om ervoor te zorgen dat de verwachtingen van de klanten gemakkelijker op het nieuwe commerciële aanbod kunnen worden afgestemd.

De projectoproep BeCircular richt zich tot alle ondernemingen, zelfstandigen, vzw's, samenwerkingsverbanden tussen bedrijven enzovoort die economische activiteiten ontwikkelen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze projectoproep ondersteunt innovatieve benaderingen

d'une subvention et dont la candidature doit faire l'objet d'un examen de recevabilité et d'éligibilité conformément au règlement de l'appel à projets.

La Belgique a un faible taux d'activité entrepreneuriale des femmes: 3,1 % des femmes étaient dans un processus de création d'entreprise ou gèrent une jeune entreprise (moyenne entre 2008 et 2013), pour une moyenne européenne à 5,5 %. Les femmes bruxelloises sont par ailleurs relativement moins bien représentées dans la population totale des indépendants que dans les deux autres régions. La part des femmes parmi les travailleurs indépendants à titre principal s'élève à 27,6 % en RBC (31 % en RF, 31,5 % en RW). 14 % des fondateurs de startups en Belgique sont des femmes (15 % en Europe) ⁽²⁾.

Par ailleurs, Bruxelles souffre de fortes disparités géographiques sur cet enjeu comme sur d'autres. Une plus faible proportion d'indépendantes est observée dans les communes bruxelloises précarisées (3-4 femmes sur 100 à Molenbeek ou Anderlecht contre 7 à 10 pour 100 à Woluwe-st-Lambert, Watermael-Boitsfort ou Uccle). Enfin, les revenus des femmes indépendantes est inférieur de 19 % à celui des hommes.

Cette situation est à mettre dans un contexte plus large de sous-emploi massif des femmes bruxelloises: seulement 49 % des femmes bruxelloises de 15 à 64 ans exerce un emploi (contre 63 % en Région flamande et 52 % en Région wallonne).

L'allocation de base choisie est uniquement à destination des entreprises et permet d'octroyer des subventions notamment via plusieurs appels à projets tels que:

L'appel à projets Open Soon s'adresse aux futurs commerces situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale en ayant comme objectif le renforcement de l'appareil commercial bruxellois en facilitant l'apparition sur le marché de concepts nouveaux et solides, d'offrir aux porteurs de projets qualitatifs et innovants un soutien financier, mais aussi un conseil et un support stratégique et opérationnel, de faciliter l'accompagnement des futurs commerçants, de préparer un tissu commercial ambitieux orienté clients et tourné vers l'avenir et pour finir faciliter la rencontre entre les attentes des clients et une offre commerciale neuve.

L'appel à projets BeCircular s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises, etc. qui développent des activités économiques exercées en Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci a pour objectif toute démarche ou tout projet

(2) European Startup Monitor 2015

(2) European Startup Monitor 2015

en projecten die de core business van de aanvrager richting meer duurzaamheid willen creëren of doen evolueren in een optiek van circulaire economie.

De projectoproep « sensibilisering van jongeren voor het ondernemerschap » richt zich tot actoren van het terrein die beslagen zijn in het sensibiliseren van jongeren voor het ondernemerschap en focust op de concretisering van projecten voor jongeren die willen ondernemen.

Andere subsidies buiten projectoproepen zorgen ervoor dat ondernemers hun huurkosten kunnen dekken of een specifiek project kunnen financieren.

Fase 2 : analyse

De door deze basisallocatie toegekende steun omvat pure werkingssteun zoals de betaling van huren of ondersteuning voor het opzetten van zeer gerichte projecten. Deze basisallocatie en de verschillende hierboven vermelde projectoproepen hebben voor ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap gezorgd. We denken hierbij aan de onderneming « Bonjour Colette » die een subsidie kreeg in het kader van de projectoproep Open Soon en ook aan « Super Fourchette », « Mademoiselle l'ancien », CyberWayfinder dat de leiding heeft over het « Women in Cybersecurity Workforce Development Program », een opleidingsproject gericht op beroepen die zich bezighouden met cyberveiligheid en dat enkel bedoeld is voor een vrouwelijk publiek enzovoort.

We kunnen momenteel echter geen geaggregeerde kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitvoeren wat betreft het gebruik van de toegekende subsidies.

Er zijn binnen de projectoproepen wel indicatoren verzameld in de vorm van cijfermatige verslagen maar de gendergegevens zijn niet altijd relevant bij deze indicatoren, afhankelijk van het doelpubliek van de activiteiten van het project.

Ook moet erop gewezen worden dat deze tabellen enkel per project zijn uitgewerkt en niet per projectoproep of per betrokken basisallocatie zijn samengevoegd.

Wat betreft de zogenaamde klassieke, facultatieve subsidies buiten projectoproepen wordt momenteel geen enkele kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitgevoerd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het besluit of het reglement met betrekking tot de projectoproepen bepaalt niet hoe de gelijkheid van vrouwen en mannen gerespecteerd moet worden op het gebied van aantal, gelijke toegang, gelijke behandeling...

innovant qui vise à créer ou faire évoluer le core business du demandeur vers plus de durabilité dans une optique d'économie circulaire.

L'appel à projets sensibilisation des jeunes à entrepreneuriat s'adresse aux opérateurs de terrain expérimentés dans les domaines de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat et le passe à l'acte pour les jeunes désireux d'entreprendre.

D'autres subventions hors appels à projets permettent aux entrepreneurs de financer leur loyer, ou un projet spécifique.

Étape 2 : analyse

Les soutiens octroyés à travers cette AB passent par des soutiens de fonctionnement purs tels que le paiement des loyers à des soutiens permettant la mise en place de projet très ciblés. À travers cette allocation de base et les différents appels à projets cités ci-dessus, l'entrepreneuriat féminin a pu être soutenu. Nous pouvons citer l'entreprise « Bonjour Colette » qui s'est vu octroyée un subside dans le cadre de l'appel à projets Open Soon ou encore « Super Fourchette », « Mademoiselle l'ancien », CyberWayfinder qui est à la tête du projet « Women in Cybersecurity Workforce Development Program », projet de formation aux métiers liés à la cybersécurité uniquement destiné à un public féminin, etc.

Néanmoins, actuellement nous ne pouvons pas faire d'analyse quantitative ou qualitative agrégée quant à l'utilisation des subventions octroyées.

Des indicateurs sont récoltés dans les appels à projets sous format de rapports chiffrés mais les données générées ne sont pas toujours pertinentes dans ces indicateurs, en fonction du public cible des activités du projet.

Il est également à noter que ces tableaux ne sont faits par projet et ne sont pas agrégés par appel à projets ou par allocation de base concernée.

De plus pour les subsides facultatifs hors appels à projets et dits classiques, aucune analyse quantitative ou qualitative n'est actuellement réalisée.

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

L'arrêté ou le règlement relatif aux appels à projets ne stipulent pas de quelle manière l'égalité hommes-femmes doit être respectée, en termes de nombres, d'égalité d'accès, de traitement,...

Teneinde de principes van gender budgeting toe te passen, moeten er genderindicatoren worden opgenomen in de definitieve financiële en activiteitenverslagen om inzicht te krijgen in de reikwijdte van het project in het licht van het onderscheid vrouw-man-x.

Deze gegevens moeten verzameld, bewaard en idealiter geanalyseerd worden.

Fase 4 : actieplan

Identificeren van de kwantitatieve en kwalitatieve genderindicatoren die het meest relevant zijn voor alle projectoproepen.

Identificeren van een relevante en doeltreffende verzameling wat betreft alle beschikbare gendergegevens die door de begunstigden aangeleverd zijn.

Intern een denkoefening beginnen over de analyseprocedures voor deze gegevens.

Eventueel bepalen van een externe partner voor de analyse van deze gegevens.

In een tweede fase, uitwerken van een verklarend en pedagogisch gedeelte in de bestekken en de reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Toelichten van verwachtingen, gevolgen en middelen tijdens informatiesessies.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijks, volgens de begindata van de projectoproepen, of andere subsidies, de selectie- en analyseperiodes alsook volgens de einddata van de projecten en van de overhandiging van de bewijsstukken, inclusief de verslagen.

BA 16.003.34.02.3300

Werkingsubsidies voor privéverenigingen voor initiatieven inzake sociale economie

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Het is een BA categorie 3 die tot doel heeft subsidies toe te kennen (uitgave).

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

Datacollectie op basis van gegevens uit het activiteitenverslag van FeBISP, dat een genderanalyse bevat van

Pour opérationnaliser les principes du gender-budgeting, il convient d'intégrer, dans les rapports d'activités et financiers finaux, des indicateurs genrés permettant d'appréhender la portée du projet au regard d'une distinction femme-homme-x.

Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement analysées.

Étape 4 : plan d'action

Identifier les indicateurs quantitatifs ou qualitatifs genrés les plus pertinents à l'ensemble de l'appel à projets.

Identifier une collecte pertinente et efficace pour l'ensemble des données genrées disponibles et transmises par les bénéficiaires.

Entamer une réflexion en interne pour les procédures analytiques de ces données.

Eventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données.

Dans un second temps, développer une partie explicative et pédagogique dans les cahiers et règlements relatifs aux appels à projets. Présenter les attentes, les impacts et les ressources lors des séances d'informations.

Étape 5 : suivi et monitoring

Annuel selon les dates de lancement des appels à projets, ou autres subventions, les périodes d'analyse et de sélection ainsi que les dates de fin des projets et des remises des pièces justificatives, ce compris les rapports.

AB 16.003.34.02.3300

Subventions de fonctionnement aux associations privées relatives à des initiatives d'économie sociale

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

C'est une AB de catégorie 3 qui a pour but l'octroi de subventions (dépense)

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

Récolte de données faite sur la base des données du rapport d'activité de la FeBISP qui contient une analyse

de begunstigden (sociale ondernemingen) die begeleid worden in hun opdracht als adviesbureau in de sociale inschakelingseconomie.

Fase 2 : analyse

Het FeBISP-team bestaat uit 11 personen, waaronder, in 2018, 2 mannen en 9 vrouwen.

Er zijn overeenkomsten ondertekend tussen de FeBISP en 5 structuren, waarvan er 2 worden vertegenwoordigd door vrouwen en 3 door mannen.

FeBISP beschikt echter niet voor al haar activiteiten over genderstatistieken.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Gezien de beperkte gendergegevens die beschikbaar zijn in de activiteitenverslagen, zou de aanmoediging van de adviesbureaus om dit aspect te ontwikkelen, een aanvulling/versterking vormen op de gegevens van de GOB.

Fase 4 : actieplan

1. Systematische datacollectie
2. Jaarlijkse analyse van de gegevens
3. Transparantie/publicatie van de gegevens en analyses
4. Bewustmaking rond gendermainstreaming

Strategische doelstellingen

- De vrouwelijke en mannelijke vertegenwoordiging in de adviesbureaus in de sociale inschakelingseconomie objectiveren met betrekking tot de begeleide begunstigden om de gegevens van de GOB aan te vullen/te bevestigen.
- Sectoren die bijna uitsluitend vrouwelijk of mannelijk zijn, in kaart brengen om de aandacht van politici op dit onderwerp te vestigen. Deze actie moet worden uitgevoerd in samenwerking met erkende en gefinancierde verenigingen om hen ook bewust te maken van de problematiek.

Specifieke doelstellingen

- Beschikken over bijgewerkte en globale gendergegevens over werknemers in erkende sociale ondernemingen.
- Jaarlijks de evolutie van het vrouwelijke en mannelijke publiek meten.

générée des bénéficiaires (entreprises sociales) encadrés dans leur mission d'agence-conseils en économie sociale d'insertion.

Étape 2 : analyse

L'équipe de la FeBISP comprend 11 personnes, dont en 2018, 2 hommes et 9 femmes.

Des conventions ont été signées entre la FeBISP et 5 structures, dont 2 sont représentées par des femmes et 3 par des hommes.

Le FeBISP n'a cependant pas de statistiques générées pour toutes ses activités.

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

Vu le peu de données générées présentes dans les rapports d'activités, l'incitation des Agence-Conseils à développer cet aspect viendrait compléter/conforter les données du SPRB.

Étape 4 : plan d'action

1. Collecte systématique de données
2. Analyse annuelle des données
3. Transparence/publication des données et des analyses
4. Sensibilisation au gendermainstreaming

Objectifs stratégiques

- Objectiver la représentation féminine et masculine dans les agences conseils d'économie sociale d'insertion au niveau des bénéficiaires accompagnés pour compléter/conforter les données du SPRB.
- Identifier des secteurs quasi exclusivement féminin ou masculin pour attirer l'attention du politique à ce sujet. Cette action doit être menée avec les associations agréées et financées pour les conscientiser aussi.

Objectifs spécifiques

- Disposer de données générées actuelles et globalisées sur les travailleurs des entreprises sociales agréées.
- Mesurer annuellement l'évolution du public féminin et masculin.

- De erkende sociale ondernemingen aanmoedigen om dit aspect op een kwalitatieve manier uit te werken in hun jaarlijks activiteitenverslag.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging zal jaarlijks worden uitgevoerd op basis van de activiteitenverslagen.

BA 16.003.38.02.3132

Werkingsubsidies voor private ondernemingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Het is een BA categorie 3 die tot doel heeft subsidies toe te kennen (uitgave).

De BA waarop het proefproject zich richt, heeft betrekking op de financiering van de inschakelingsondernemingen, dat wil zeggen de rechtspersoon die is opgericht in de vorm van een CVBA FS en die als maatschappelijk en professioneel doel heeft de socio-professionele integratie van moeilijk te plaatsen werkzoekenden door het verlenen van diensten of de productie van goederen voor de inwoners, de collectiviteiten, de ondernemingen. (Zie ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen - artikel 2).

De ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen bepaalt het doelpubliek van dit beleid.

Worden als relevant beschouwd voor de doelgroep :

- Werkzoekenden (mannen en vrouwen) die ingeschreven zijn bij de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, die op het moment van hun indiensttreding minstens twaalf maanden werkloos zijn, en die beschikken over een diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig.
- Werkzoekenden (mannen en vrouwen) die ingeschreven zijn bij de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en die, ongeacht hun diploma, minstens zestig maanden werkloos zijn.
- De begunstigden van het recht op maatschappelijke integratie (mannen en vrouwen).
- Rechthebbenden van financiële maatschappelijke bijstand (mannen en vrouwen), met name mensen met

- Inciter les entreprises sociales agréées à développer cet aspect de manière qualitative dans leur rapport d'activités annuel.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi sera fait annuellement sur la base des rapports d'activités.

AB 16.003.38.02.3132

Subventions de fonctionnement aux entreprises privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale

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

C'est une AB de catégorie 3 qui a pour but l'octroi de subventions (dépense)

L'AB visée par le projet pilote concerne le financement des entreprises d'insertion, à savoir la personne morale constituée sous la forme d'une SCRL FS ayant comme-but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer par la prestation de services ou la production de biens, à destination des habitants, des collectivités, des entreprises. (Voir ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion – article 2).

L'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion définit le public cible de cette politique.

Sont considérés comme relevant du public cible :

- Les demandeurs d'emploi (hommes ou femmes) inscrits à l'Office régional bruxellois de l'Emploi, qui au moment de leur engagement sont inoccupés depuis au moins douze mois, ont obtenu au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou équivalent.
- Les demandeurs d'emploi, (hommes ou femmes) inscrits à l'Office régional bruxellois de l'Emploi qui, quels que soient les diplômes qu'ils ont obtenus, sont inoccupés depuis au moins soixante mois.
- Les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale (hommes ou femmes).
- Les ayants droit à une aide sociale financière (hommes ou femmes), à savoir la personne de nationalité étrangère

een vreemde nationaliteit die in het vreemdelingenregister ingeschreven staan en een verblijfsvergunning van onbepaalde duur hebben, en die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie, maar wel het recht hebben op financiële maatschappelijke bijstand.

- Werknemers (mannen en vrouwen) die tewerkgesteld zijn onder een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan de activering van een werkloosheidsuitkering of een leefloon.

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

De regering verstrekt financiering door middel van een jaarlijks financieringsbesluit.

In dit besluit vraagt BEW om een genderanalyse.

Zo is in artikel 3 bepaald dat de subsidie :

« [...] zal worden uitgekeerd op vertoon van een verslag over de activiteiten in het algemeen, alsmede van een aanvullend verslag dat meer bepaald betrekking heeft op de maatschappelijke resultaten op het vlak van jobcreatie en socio-professionele inschakeling. Dit verslag bevat ten minste een beschrijving en een kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de uitgevoerde activiteiten.

Het activiteitenverslag bevat ook :

- 1° een statistische indeling per geslacht betreffende de personen waarvan de activiteiten, gedeeltelijk of volledig gesubsidieerd worden krachtens dit besluit, met vermelding van de functie voor elk van de betrokken personen ;
- 2° in de mate van het mogelijke, een statistische indeling per geslacht betreffende het doelpubliek die de begunstigde bereikt via activiteiten die gedeeltelijk of volledig gesubsidieerd worden krachtens dit besluit. Wanneer de statistische onderverdeling onmogelijk blijkt, rechtvaardigt de begunstigde de afwezigheid ervan in het activiteitenverslag ;
- 3° op basis van de statistieken bedoeld in 1° en in voorkomend geval in 2°, een beknopte genderanalyse ».

De begunstigden voldoen aan deze verordenende verplichting en BEW analyseert deze verslagen.

De gegevens worden dus ingezameld op basis van de bestanden die de begunstigden hebben ingediend.

De gegevens werden geanonimiseerd en gesorteerd op geslacht, arbeidstijd, werknemerscategorie en NACE-code.

inscrite au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée et qui en raison de sa nationalité ne peut pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui a droit à une aide sociale financière.

- Les travailleurs (hommes ou femmes) employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration.

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

Le Gouvernement accorde un financement via l'adoption d'un arrêté de financement annuel.

Dans cet arrêté, BEE demande une analyse genrée.

Ainsi, l'article 3 précise que la subvention :

« [...] sera liquidée sur présentation d'un rapport portant sur les activités en général, ainsi qu'un rapport complémentaire portant plus particulièrement sur le bilan social en terme de création d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, comprenant au moins une description et une évaluation qualitative et quantitative des activités effectuées.

Le rapport d'activités contient également :

- 1° une répartition statistique ventilée par sexe relative aux personnes dont les activités, sont partiellement ou entièrement subventionnées en vertu du présent arrêté, avec mention de la fonction pour chacune des personnes concernées ;
- 2° dans la mesure du possible, une répartition statistique ventilée par sexe relative au public cible que le bénéficiaire atteint au travers des activités partiellement ou entièrement subventionnées en vertu du présent arrêté. Lorsque la répartition statistique s'avère impossible, le bénéficiaire justifie son absence dans le rapport d'activités ;
- 3° sur la base des statistiques visées sous 1° et le cas échéant sous 2°, une analyse genre succincte. »

Les bénéficiaires respectent cette obligation réglementaire et BEE analyse ces rapports.

La récolte de données est donc faite sur la base des fichiers envoyés par les bénéficiaires.

Les données ont été anonymisées et triées par sexe, temps de travail, catégorie de travailleur et code NACE.

Fase 2 : analyse

Het totale aantal werknemers in de IO's bedroeg op 15 februari 2019 645.

Het aantal vrouwen dat werkzaam is in de IO's bedraagt 455 (71 %), verdeeld als volgt :

- 28 in een staffunctie (6 %)
- 187 werknemers van de doelgroep (41 %)
- 187 werknemers van de niet-doelgroep (41 %)
- De sector met de sterkste vertegenwoordiging van werknemers uit de doelgroep is 88.101 - Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis) verpleging – 135 vrouwen (72 %)

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De volgende doelstellingen zijn vastgelegd :

Strategische doelstellingen

- Ondersteuning van de werkzaamheden van erkende sociale ondernemingen Van de 120 structuren die momenteel erkend zijn in het kader van de ordonnantie van 18 maart 2004, zijn er 96 Brusselse vzw's die erkend en gesubsidieerd zijn als PIOW. Tweeënvijftig van hen behoren tot de sector « menselijke gezondheid en maatschappelijk werk ». Het zou passend zijn hen te ondersteunen bij het opzetten van meer gelijke begeleiding van vrouwen en mannen (deelname en sectoren) om de beroepssegregatie in de PIOW's te verminderen. Het zou ook nuttig zijn om feedback te kunnen geven aan de PIOW's over hun genderanalyse zodat ze deze analyse op passende wijze kunnen uitvoeren.
- De vrouwelijke en mannelijke vertegenwoordiging in de adviesbureaus in de sociale inschakelingseconomie objectiveren met betrekking tot de begeleidde begunstigen om de gegevens van de GOB aan te vullen/te bevestigen.
- Sectoren identificeren die bijna uitsluitend vrouwelijk of mannelijk zijn om de aandacht van politici op dit onderwerp te vestigen. Deze actie moet worden uitgevoerd in samenwerking met erkende en gefinancierde verenigingen om hen ook bewust te maken van de problematiek.

Specifieke doelstellingen

- Beschikken over bijgewerkte en globale gendergegevens over werknemers in erkende sociale ondernemingen

Fase 4 : actieplan

1. Systematische datacollectie

Étape 2 : analyse

Le nombre total de travailleurs dans les EI au 15 février 2019 est de 645.

Le nombre de femmes occupées dans les EI est de 455 (71 %) réparti comme suit :

- 28 encadrantes (6 %)
- 187 travailleuses du public cible (41 %)
- 240 travailleuses du public non cible (53 %)
- Le secteur d'activité le plus représenté par les travailleuses du public cible est le 88.101 - Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile – 135 femmes (72 %)

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

Les objectifs suivants sont définis :

Objectifs stratégiques

- Soutenir l'action des entreprises sociales agréées. Sur les 120 structures actuellement agréées dans le cadre de l'ordonnance du 18 mars 2004, 96 sont des ASBL bruxelloises agréées et subventionnées en tant qu'ILDE. Cinquante-deux d'entre elles sont dans le secteur « santé humaine et action sociale ». Il serait opportun de les soutenir pour qu'elles mettent en place un accompagnement plus égalitaire des femmes et des hommes (participation et secteurs) en vue de réduire la ségrégation professionnelle dans les ILDE. Il serait également opportun de pouvoir donner un feedback aux ILDE de leur analyse genrée afin qu'elles puissent réaliser cette analyse de manière appropriée.
- Objectiver la représentation féminine et masculine dans les agences conseils d'économie sociale d'insertion au niveau des bénéficiaires accompagnés pour compléter/conforter les données du SPRB.
- Identifier des secteurs quasi exclusivement féminin ou masculin pour attirer l'attention du politique à ce sujet. Cette action doit être menée avec les associations agréées et financées pour les conscientiser aussi.

Objectifs spécifiques

- Disposer de données genrées actuelles et globalisées sur les travailleurs des entreprises sociales agréées

Étape 4 : plan d'action

1. Collecte systématique de données

2. Jaarlijkse analyse van de gegevens
 3. Transparantie/publicatie van de gegevens en analyses
 4. Bewustmaking rond gendermainstreaming
- Jaarlijks de evolutie van het vrouwelijke en mannelijke publiek meten.
- De erkende sociale ondernemingen aanmoedigen om dit aspect op een kwalitatieve manier uit te werken in hun jaarlijks activiteitenverslag.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De opvolging zal jaarlijks worden uitgevoerd op basis van de activiteitenverslagen.

BA 16.007.34.02.3300
Facultatieve subsidies voor particuliere verenigingen in het kader van de projectoproep discriminatiebestrijding

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Deze basisallocatie van categorie 3 heeft betrekking op de subsidies toegekend in het kader van de projectoproep Diversiteit en Antidiscriminatie, jaarlijks gelanceerd sinds 2016, voor het aanmoedigen van concrete en innovatieve acties ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter ondersteuning van diversiteit in private en publieke organisaties/ondernemingen.

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

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden de volgende belangrijke trends op de arbeidsmarkt waargenomen :

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft belangrijke cijfers naar voren gebracht over discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, met betrekking tot gender. Van de 736 meldingen ontvangen in 2017, heeft bijna de helft (46 %) ervan direct of indirect betrekking op kwesties in verband met werkgelegenheid. Meer bepaald houdt 42 % van de meldingen verband met de rekrutering en de selectie voor vacatures. Bovendien heeft 44 % van de meldingen meer in het bijzonder betrekking op discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap in het werkmilieu. Ook blijkt dat vrouwen van vreemde origine meer gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt ten opzichte van Belgische vrouwen.

De ongelijkheden op het gebied van gender blijven duidelijk waarneembaar bij alle vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, of het nu gaat om kwaliteit van de

2. Analyse annuelle des données
 3. Transparence/publication des données et des analyses
 4. Sensibilisation au gendermainstreaming
- Mesurer annuellement l'évolution du public féminin et masculin.
- Inciter les entreprises sociales agréées à développer cet aspect de manière qualitative dans leur rapport d'activités annuel.

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi sera fait annuellement sur la base des rapports d'activité.

AB 16.007.34.02.3300
Subsides facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination

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

Cette allocation de base de catégorie 3 concerne les subventions octroyées dans le cadre de l'appel à projets « Diversité et anti-discrimination lancé annuellement depuis 2016 en vue d'encourager des actions concrètes et innovantes visant à lutter contre la discrimination à l'embauche et soutenir la diversité dans les organisations/entreprises privées et publiques.

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

En Région de Bruxelles-Capitale, les grandes tendances observables sur le marché de l'emploi sont les suivantes :

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a mis en évidence des chiffres particulièrement significatifs de discrimination dans le domaine de l'emploi, en matière de genre. Sur les 736 signalements reçus en 2017, près de la moitié (46 %) concerne de près ou de loin des questions liées à l'emploi. De façon plus précise, 42 % des signalements sont liés au recrutement et à la sélection pour une offre d'emploi. Par ailleurs, 44 % des signalements concerne de façon plus particulière des discriminations liées à la grossesse ou à la maternité dans le milieu professionnel. Aussi, il s'avère que les femmes d'origine étrangère sont davantage pénalisées sur le marché de l'emploi que les femmes d'origine belge.

Les inégalités en matière de genre restent marquées pour l'ensemble des femmes en Région de Bruxelles-Capitale, que ce soit en termes de qualité d'emploi ou de niveau de

werkgelegenheid of loonniveau bij gelijkwaardig werk. Uit de situatie van de vrouwen van niet-Europese origine (Sub-Saharaanse, Maghrebijnse en Turkse vrouwen) valt, met betrekking tot de Brusselse arbeidsmarkt, vooral af te leiden dat ze weinig vertegenwoordigd zijn als werkzoekende binnen functies met hoge verloning. De werkloosheidscijfers onder deze vrouwen liggen 3 tot 4 maal hoger dan bij Belgische vrouwen.

Fase 2 : analyse

Sinds 2016 hadden zeven van alle gesubsidieerde projecten rechtstreeks en uitsluitend betrekking op steun voor de vrouwelijke doelgroep, voor een totaalbedrag van 282.314,00 euro.

Daarnaast werden sinds 2016 in totaal al 43 projecten ondersteund.

Door de aangemoedigde intersectionele benadering komen de verschillende ondersteunde projecten ten goede aan vrouwen.

We wijzen erop dat er voor de vereffening van het saldo, naast de verantwoordingsstukken betreffende de uitgaven, ook een activiteitenverslag bezorgd moet worden.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Teneinde de principes van gender budgeting toe te passen, moeten er genderindicatoren worden opgenomen in de definitieve financiële en activiteitenverslagen om inzicht te krijgen in de reikwijdte van het project in het licht van het onderscheid vrouw-man-x.

Deze gegevens moeten verzameld, bewaard en idealiter geanalyseerd worden.

Om deze benadering te optimaliseren, zou het wenselijk zijn om rechtstreeks in de subsidieaanvraagformulieren, ingediend door de projectbeheerders, categorieën op te nemen die verband houden met bruikbare indicatoren betreffende gendergebonden onderscheid. Vanaf het indienen van zijn aanvraag betreft de aanvrager op die manier de genderdimensie binnen zijn project. Vanaf de modellering ervan wordt het concept gender mainstreaming beter opgenomen op het niveau van de potentiële begunstigde en zijn partners.

Tijdens de toekenningsbeslissing kan de subsidiërende overheid deze benadering versterken en de vrijgave van het saldo afhankelijk maken van het daadwerkelijk op alle vlakken in aanmerking nemen van de uiteenlopende vrouw-man behoeften en bijgevolg afhankelijk maken van de impact van het project.

salaire à emploi équivalent. En particulier, la situation des femmes d'origine non européenne (africaine subsaharienne, maghrébine et turque) sur le marché régional bruxellois se caractérise par une moindre inscription comme chercheuse d'emploi dans les fonctions à haute rémunération. Elles connaissent des taux de chômage de 3 à 4 fois plus importants que celui des femmes d'origine belge.

Étape 2 : analyse

Depuis 2016, sur l'ensemble des projets subsidiés, 7 d'entre eux concernaient directement et exclusivement le soutien au public cible des femmes pour un montant total 282.314,00 euros.

En parallèle 43 projets au total ont déjà été soutenus depuis 2016.

Par une approche intersectionnelle promue, les différents projets soutenus bénéficient aux femmes.

Notons que pour la liquidation des soldes, outre les pièces justificatives relatives aux dépenses, un rapport d'activité doit être transmis.

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

Pour opérationnaliser les principes du gender-budgeting, il convient d'intégrer, dans les rapports d'activités et financiers finaux, des indicateurs genrés permettant d'appréhender la portée du projet au regard d'une distinction femme-homme-x.

Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement analysées.

Pour optimiser cette approche, il serait souhaitable d'intégrer directement dans les formulaires de demande de subsides introduits par les porteurs de projet des catégories relatives aux indicateurs mobilisables portant sur une distinction genrée. Ainsi dès l'introduction de sa demande, le demandeur mobilise la dimension genrée dans son projet. Dès la modélisation de celui-ci, le concept de gendermainstreaming est mieux intégré dans le chef du potentiel bénéficiaire et de ses partenaires.

Lors de la décision d'octroi, le pouvoir subsidiant pourrait renforcer cette approche et conditionner la libération du solde à la réelle prise en compte transversale des besoins différenciés femme-homme et en conséquence de l'impact du projet.

Fase 4 : actieplan

Een genderbenadering opnemen in het aanvraagformulier ;

Beschikken over een specifieke analyse van het gender-criterium, in overleg met de jury van experts samengesteld voor de selectie van de projecten.

Binnen de bipartiete overeenkomst de vereisten aangeven op het gebied van genderindicatoren opgenomen in de financiële en activiteitenverslagen die vereist zijn voor de vrijgave van het saldo van de subsidie.

Controleren, verzamelen en bewaren van de gendergegevens bezorgd door de begunstigden samen met de verantwoordingsstukken.

Intern een denkoefening beginnen over de analyseprocedures voor deze gegevens.

Eventueel bepalen van een externe partner voor een longitudinale analyse van deze gegevens.

In een tweede fase, uitwerken van een verklarend en pedagogisch gedeelte in de bestekken en de reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Toelichten van verwachtingen, gevolgen en middelen tijdens informatiesessies.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijks, volgens de begindata van de projectoproep, de analyse- en selectieperiodes alsook volgens de einddata van de projecten en van de overhandiging van de bewijsstukken, inclusief de verslagen.

BA 12.018.31.01.34.50**Facultatieve werkingssubsidies voor zelfstandigen om hun projecten en werking te ondersteunen.**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

De basisallocatie behoort tot categorie 3 en heeft betrekking op de facultatieve werkingssubsidies voor zelfstandigen om hun projecten en werking te ondersteunen. Verschillende projectoproepen en facultatieve subsidies buiten projectoproepen van de dienst Economie worden via deze basisallocatie financieel ondersteund. Elke subsidie heeft tot doel om het Brusselse economische landschap te ondersteunen aan de hand van verschillende thema's zoals innovatie, jongeren, circulaire economie, ondernemers van vreemde origine of vrouwelijke ondernemers.

Étape 4 : plan d'action

Intégrer dans le formulaire de demande une approche genrée ;

Avoir une analyse spécifique sur le critère genre en concertation avec le jury d'experts constitués pour la sélection des projets.

Indiquer dans les conventions bipartites les exigences en terme d'indicateurs genrés se retrouvant dans les rapports d'activités et financiers attendus pour la liquidation du solde de la subvention.

Vérifier, collecter et conserver les données genrées transmises par les bénéficiaires avec les pièces justificatives.

Entamer une réflexion en interne pour les procédures analytiques de ces données.

Eventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données de manière longitudinale.

Dans un second temps, développer une partie explicative et pédagogique dans les cahiers et règlements relatifs aux appels à projets. Présenter les attentes, les impacts et les ressources lors des séances d'informations.

Étape 5 : suivi et monitoring

Annuel selon les dates de lancement de l'appel à projets, les périodes d'analyse et de sélection ainsi que les dates de fin des projets et des remises des pièces justificatives, en ce compris les rapports.

AB 12.018.31.01.34.50**Subventions de fonctionnement facultatives aux indépendants visant à soutenir leurs projets et fonctionnement**

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

L'allocation de base visée est de catégorie 3 et concerne les subventions de fonctionnement facultatives aux indépendants visant à soutenir leurs projets et fonctionnement. Plusieurs appels à projets et subventions facultatives hors appel à projets du service économie sont soutenus financièrement par cette allocation de base. Chaque subvention a vocation à soutenir le paysage économique bruxellois à travers plusieurs thématiques telles que l'innovation, les jeunes, et l'économie circulaire, les entrepreneurs issus de la diversité, l'entrepreneuriat féminin, etc.

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

Deze basisallocatie is enkel bestemd voor natuurlijke personen die een beroep doen op het Gewest met het oog op de toekenning van een werkingssubsidie en waarbij de ontvankelijkheid van de kandidaturen onderzocht wordt, in het bijzonder wanneer ze in het kader van een projectoproep ingediend worden.

België kent een lage activiteitsgraad van vrouwen : tussen 2008 en 2013 was gemiddeld 3,1 % van de vrouwen bezig met het oprichten van een onderneming of het beheren van een jonge onderneming, terwijl het Europese gemiddelde 5,5 % bedraagt. In Brussel zijn vrouwen overigens relatief minder talrijk vertegenwoordigd in de ondernemersbevolking dan in de twee andere gewesten. Het aandeel vrouwen bij zelfstandigen in hoofdberoep komt op 27,6 % in het BHG (31 % in het Vlaamse Gewest, 31,5 % in het Waalse). 14 % van de oprichters van startups in België is vrouw (15 % in Europa) ⁽³⁾.

Overigens heeft Brussel zowel op dit vlak als op andere vlakken te maken met sterke geografische discrepanties. In de meer achtergestelde Brusselse gemeenten is er een kleiner aandeel vrouwelijke zelfstandigen (3 à 4 vrouwen op 100 in Molenbeek of Anderlecht tegenover 7 à 10 op 100 in Sint-Lambrechts-Woluwe, Watermaal-Bosvoorde of Ukkel). Tot slot ligt het inkomen van vrouwelijke zelfstandigen 19 % lager dan dat van mannen.

Deze situatie moet worden gezien binnen een bredere context van massale werkloosheid van de Brusselse vrouwen : enkel 49 % van de Brusselse vrouwen tussen 15 en 64 jaar heeft een baan (tegenover 63 % in het Vlaams Gewest en 52 % in het Waals Gewest).

De gekozen basisallocatie is enkel bestemd voor zelfstandigen en maakt het mogelijk om subsidies toe te kennen meer bepaald via verschillende projectoproepen zoals :

De projectoproep Open Soon richt zich tot toekomstige handelszaken die zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevinden en is bedoeld om het Brusselse commerciële apparaat te versterken door nieuwe en solide concepten gemakkelijker ingang te doen vinden op de markt, de kwalitatieve en innovatieve projectbeheerders financiële steun, advies, strategische en operationele ondersteuning te bieden, de begeleiding voor toekomstige handelaars te vergemakkelijken, een ambitieus klantgericht en toekomstgericht commercieel weefsel uit te werken en tot slot om ervoor te zorgen dat de verwachtingen van de klanten gemakkelijker op het nieuwe commerciële aanbod kunnen worden afgestemd.

⁽³⁾ European Startup Monitor 2015

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

Cette allocation de base est uniquement à destination d'une personne physique qui sollicite la Région en vue de l'octroi d'une subvention de fonctionnement et dont la candidature doit faire l'objet d'un examen de recevabilité et d'éligibilité, notamment lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'un appel à projets.

La Belgique a un faible taux d'activité entrepreneuriale des femmes : 3,1 % des femmes étaient dans un processus de création d'entreprise ou gèrent une jeune entreprise (moyenne entre 2008 et 2013), pour une moyenne européenne à 5,5 %. Les femmes bruxelloises sont par ailleurs relativement moins bien représentées dans la population totale des indépendants que dans les deux autres régions. La part des femmes parmi les travailleurs indépendants à titre principal s'élève à 27,6 % en RBC (31 % en RF, 31,5 % en RW). 14 % des fondateurs de startups en Belgique sont des femmes (15 % en Europe) ⁽³⁾.

Par ailleurs, Bruxelles souffre de fortes disparités géographiques sur cet enjeu comme sur d'autres. Une plus faible proportion d'indépendantes est observée dans les communes bruxelloises précarisées (3-4 femmes sur 100 à Molenbeek ou Anderlecht contre 7 à 10 pour 100 à Woluwe-st-Lambert, Watermael-Boitsfort ou Uccle). Enfin, les revenus des femmes indépendantes est inférieur de 19 % à celui des hommes.

Cette situation est à mettre dans un contexte plus large de sous-emploi massif des femmes bruxelloises : seulement 49 % des femmes bruxelloises de 15 à 64 ans exerce un emploi (contre 63 % en Région flamande et 52 % en Région wallonne).

L'allocation de base choisie est uniquement à destination des indépendants et permet d'octroyer des subventions notamment via plusieurs appels à projets tels que :

L'appel à projets Open Soon s'adresse aux futurs commerces situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale en ayant comme objectifs le renforcement de l'appareil commercial bruxellois en facilitant l'apparition sur le marché de concepts nouveaux et solides, d'offrir aux porteurs de projets qualitatifs et innovants un soutien financier, mais aussi un conseil et un support stratégique et opérationnel, de faciliter l'accompagnement des futurs commerçants, de préparer un tissu commercial ambitieux orienté clients et tourné vers l'avenir et pour finir faciliter la rencontre entre les attentes des clients et une offre commerciale neuve.

⁽³⁾ European Startup Monitor 2015

De projectoproep BeCircular richt zich tot alle ondernemingen, zelfstandigen, vzw's, samenwerkingsverbanden tussen bedrijven enzovoort die economische activiteiten ontwikkelen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze projectoproep ondersteunt innovatieve benaderingen en projecten die de core business van de aanvrager richting meer duurzaamheid willen creëren of doen evolueren in een optiek van circulaire economie.

De projectoproep « sensibilisering van jongeren voor het ondernemerschap » richt zich tot actoren van het terrein die beslagen zijn in het sensibiliseren van jongeren voor het ondernemerschap en focust op de concretisering van projecten voor jongeren die willen ondernemen.

Andere subsidies buiten projectoproepen zorgen ervoor dat ondernemers hun huurkosten kunnen dekken of een specifiek project kunnen financieren.

Fase 2 : analyse

De door deze basisallocatie toegekende steun omvat pure werkingssteun zoals de betaling van huren of ondersteuning voor het opzetten van zeer gerichte projecten. Voor het jaar 2018 zijn er vijf vrouwen en drie mannen onder de begunstigden. In 2019 zijn er al twee mannen en drie vrouwen onder de begunstigden. Deze subsidies vallen onder de projectoproepen Open Soon, Be Circular maar komen ook tot stand via het klassieke facultatieve subsidietraject.

We kunnen momenteel echter geen geaggregeerde kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitvoeren wat betreft het gebruik van de toegekende subsidies.

Er zijn binnen de projectoproepen wel indicatoren verzameld in de vorm van cijfermatige verslagen maar de gendergegevens zijn niet altijd relevant bij deze indicatoren, afhankelijk van het doelpubliek van de activiteiten van het project.

Ook moet erop gewezen worden dat deze tabellen enkel per project zijn uitgewerkt en niet per projectoproep of per betrokken basisallocatie zijn samengevoegd.

Wat betreft de zogenaamde klassieke, facultatieve subsidies buiten projectoproepen wordt momenteel geen enkele kwantitatieve of kwalitatieve analyse uitgevoerd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het besluit of het reglement met betrekking tot de projectoproepen bepaalt niet hoe de gelijkheid van vrouwen en mannen gerespecteerd moet worden op het gebied van aantal, gelijke toegang, gelijke behandeling...

L'appel à projets BeCircular s'adresse à toutes les entreprises, les indépendants, les ASBL, les partenariats d'entreprises, etc. qui développent des activités économiques exercées en Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci a pour objectif toute démarche ou tout projet innovant qui vise à créer ou faire évoluer le core business du demandeur vers plus de durabilité dans une optique d'économie circulaire.

L'appel à projets sensibilisation des jeunes à entrepreneuriat s'adresse aux opérateurs de terrain expérimentés dans les domaines de la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat et le passage à l'acte pour les jeunes désireux d'entreprendre.

D'autres subventions hors appels à projets permettent aux entrepreneurs de financer leur loyer, ou un projet spécifique.

Étape 2 : analyse

Les soutiens octroyés à travers cette AB passent par des soutiens de fonctionnement purs tels que le paiement des loyers à des soutiens permettant la mise en place de projet très ciblés. Nous pouvons compter 5 bénéficiaires femmes et 3 bénéficiaires hommes pour l'année 2018. En 2019, nous pouvons déjà compter 2 bénéficiaires hommes et 3 femmes. Ces subventions s'inscrivent sous les appels à projets Open Soon, Be Circular mais également via les subventions facultatives classiques.

Néanmoins, actuellement nous ne pouvons pas faire d'analyse quantitative ou qualitative agrégée quant à l'utilisation des subventions octroyées.

Des indicateurs sont récoltés dans les appels à projets sous format de rapports chiffrés mais les données genrées ne sont pas toujours pertinentes dans ces indicateurs, en fonction du public cible des activités du projet.

Il est également à noter que ces tableaux ne sont faits par projet et ne sont pas agrégés par appel à projets ou par allocation de base concernée.

De plus pour les subsides facultatifs hors appels à projets et dits classiques, aucune analyse quantitative ou qualitative n'est actuellement réalisée.

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

L'arrêté ou le règlement relatif aux appels à projets ne stipulent pas de quelle manière l'égalité hommes-femmes doit être respectée, en termes de nombres, d'égalité d'accès, de traitement,...

Teneinde de principes van genderbudgeting toe te passen, moeten er, indien relevant, genderindicatoren worden opgenomen in de definitieve financiële en activiteitenverslagen om inzicht te krijgen in de reikwijdte van het project in het licht van het onderscheid vrouw-man-x.

Deze gegevens moeten verzameld, bewaard en idealiter geanalyseerd worden.

Fase 4 : actieplan

Identificeren van de kwantitatieve en kwalitatieve genderindicatoren die het meest relevant zijn voor alle projectoproepen.

Identificeren van een relevante en doeltreffende verzameling wat betreft alle beschikbare gendergegevens die door de begunstigen aangeleverd zijn.

Intern een denkoefening beginnen over de analyseprocedures voor deze gegevens.

Eventueel bepalen van een externe partner voor de analyse van deze gegevens.

In een tweede fase, uitwerken van een verklarend en pedagogisch gedeelte in de bestekken en de reglementen met betrekking tot de projectoproepen. Toelichten van verwachtingen, gevolgen en middelen tijdens informatiesessies.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Jaarlijks, volgens de begindata van de projectoproepen, of andere subsidies, de andere selectie- en analyseperiodes alsook volgens de einddata van de projecten en van de overhandiging van de bewijsstukken, inclusief de verslagen.

BA 16.003.34.03.3300

Werkingsubsidies voor private vzw's in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Het is een BA categorie 3 die tot doel heeft subsidies toe te kennen (uitgave).

De BA waarop het proefproject zich richt, heeft betrekking op de financiering van plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van werkgelegenheid, dat wil zeggen de rechtspersoon die is opgericht in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk en die als maatschappelijk en professioneel doel heeft de sociaal-professionele integratie van werkzoekenden die moeilijk te plaatsen zijn

Pour opérationnaliser les principes du gender-budgétage, il convient d'intégrer dans les rapports d'activités et financiers finaux, lorsque c'est pertinent, des indicateurs genrés permettant d'appréhender la portée du projet au regard d'une distinction femme-homme-x.

Ces données devront être récoltées, conservées et idéalement analysées.

Étape 4 : plan d'action

Identifier les indicateurs quantitatifs ou qualitatifs genrés les plus pertinents à l'ensemble de l'appel à projets.

Identifier une collecte pertinente et efficace pour l'ensemble des données genrées disponibles et transmises par les bénéficiaires.

Entamer une réflexion en interne pour les procédures analytiques de ces données.

Éventuellement, identifier un partenaire externe pour analyser ces données.

Dans un second temps, développer une partie explicative et pédagogique dans les cahiers et règlements relatifs aux appels à projets. Présenter les attentes, les impacts et les ressources lors des séances d'informations.

Étape 5 : suivi et monitoring

Annuel selon les dates de lancement des appels à projets, ou autres subventions, les périodes d'analyse et de sélection ainsi que les dates de fin des projets et des remises des pièces justificatives, ce compris les rapports.

AB 16.003.34.03.3300

Subventions de fonctionnement aux ASBL privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale

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

C'est une AB de catégorie 3 qui a pour but l'octroi de subventions (dépense)

L'AB visée par le projet pilote concerne le financement des initiatives locales de développement de l'emploi, à savoir la personne morale constituée sous la forme d'une association sans but lucratif ayant comme-but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer par la prestation de services ou la production de biens, à destination des habitants, des

door middel van het aanbieden van diensten of de productie van goederen, bestemd voor inwoners, overheden en bedrijven. Zie ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen - artikel 2).

De ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen bepaalt het doelpubliek van dit beleid.

Worden als relevant beschouwd voor de doelgroep :

- Werkzoekenden (mannen en vrouwen) die ingeschreven zijn bij de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, die op het moment van hun indienstreding minstens twaalf maanden werkloos zijn, en die beschikken over een diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig.
- Werkzoekenden (mannen en vrouwen) die ingeschreven zijn bij de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en die, ongeacht hun diploma, minstens zestig maanden werkloos zijn.
- De begunstigden van het recht op maatschappelijke integratie (mannen en vrouwen).
- Rechthebbenden van financiële maatschappelijke bijstand (mannen en vrouwen), met name mensen met een vreemde nationaliteit die in het vreemdelingenregister ingeschreven staan en een verblijfsvergunning van onbepaalde duur hebben, en die vanwege hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie, maar wel het recht hebben op financiële maatschappelijke bijstand.
- Werknemers (mannen en vrouwen) die tewerkgesteld zijn onder een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan de activering van een werkloosheidsuitkering of een leefloon.

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

Voornoemde ordonnantie van 18 maart 2004 wordt uitgevoerd door het besluit van 22 december 2004 tot uitvoering van de ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en de financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen.

De ordonnantie bepaalt dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, binnen de limieten van de begrotingskredieten, subsidies toekent aan erkende plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid. De financiering wordt jaarlijks toegekend en kan voor een periode van maximaal vier jaar worden verlengd. Aan het einde van het

collectivités, des entreprises. (Voir ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion – article 2).

L'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion définit le public cible de cette politique.

Sont considérés comme relevant du public cible :

- Les demandeurs d'emploi (hommes ou femmes) inscrits à l'Office régional bruxellois de l'Emploi, qui au moment de leur engagement sont inoccupés depuis au moins douze mois, ont obtenu au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou équivalent.
- Les demandeurs d'emploi, (hommes ou femmes) inscrits à l'Office régional bruxellois de l'Emploi qui, quels que soient les diplômes qu'ils ont obtenus, sont inoccupés depuis au moins soixante mois.
- Les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale (hommes ou femmes).
- Les ayants droit à une aide sociale financière (hommes ou femmes), à savoir la personne de nationalité étrangère inscrite au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée et qui en raison de sa nationalité ne peut pas prétendre au droit à l'intégration sociale et qui a droit à une aide sociale financière.
- Les travailleurs (hommes ou femmes) employés dans le cadre d'un contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration.

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

L'ordonnance du 18 mars 2004 précitée est exécutée par l'arrêté du 22 décembre 2004 portant exécution de l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion.

L'ordonnance précise que, dans la limite des crédits budgétaires, la Région de Bruxelles-Capitale accorde des subventions aux initiatives locales de développement agréées. Le financement est accordé annuellement et peut être renouvelé pour une période de quatre ans maximum. Au terme de la quatrième année, l'initiative locale de

vierde jaar dient het plaatselijk initiatief voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid opnieuw een erkennings- en/of financieringsaanvraag in te dienen.

Voor de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid bestaat de subsidie uit :

- een jaarlijkse werkingssubsidie om de begeleidingstaken voor het doelpubliek te dekken. Deze subsidie mag in geen geval hoger zijn dan 15.000 euro per groep van vier werknemers tewerkgesteld via het initiatief.
- een loonsubsidie bestemd voor het leidinggevend personeel. Deze subsidie mag in geen geval hoger zijn dan 31.000 euro per groep van vier werknemers tewerkgesteld via het initiatief.
- de mogelijkheid om tegen speciale voorwaarden een lening te verkrijgen bij de Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel. Het bedrag van deze lening mag in geen geval hoger zijn dan 250.000 euro.

De subsidies worden alleen toegekend op voorwaarde dat de erkende vereniging :

- 1° zorgt voor de uitwerking van een plan op het gebied van vorming, ondersteuning en sociale begeleiding voor de werknemers van het doelpubliek ;
- 2° beschikt over personeel dat in staat is tot het uitvoeren en ontwikkelen van programma's op het gebied van vorming, ondersteuning en sociale begeleiding, ten belope van minstens 10 % van het personeel, uitgezonderd werknemers van het doelpubliek.

De regering verstrekt deze financiering door middel van een jaarlijks financieringsbesluit.

In deze volgorde vraagt BIM om een genderanalyse.

Zo is in artikel 3 bepaald dat de subsidie :

« [...] zal worden afgewikkeld bij de indiening van een verslag over de activiteiten in het algemeen, alsmede van een aanvullend verslag dat meer bepaald betrekking heeft op de sociale balans in termen van werkgelegenheidsschepping en sociaal-professionele integratie, dat ten minste een beschrijving en een kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de uitgevoerde activiteiten omvat.

Het activiteitenverslag bevat eveneens :

- 1° een statistische uitsplitsing naar geslacht van de personen wier activiteiten geheel of gedeeltelijk worden gesubsidieerd in het kader van dit besluit, met een indicatie van de functie van elk van de betrokken personen ;

développement de l'emploi doit réintroduire une demande d'agrément et/ou de financement.

Pour les initiatives locales de développement de l'emploi, la subvention consiste en :

- un subside annuel de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement du public cible. Cette subvention ne peut en aucun cas dépasser 15.000 euros par tranche de quatre travailleurs employés dans l'initiative.
- une subvention salariale destinée à l'encadrement. Cette subvention ne peut en aucun cas dépasser 31.000 euros par tranche de quatre travailleurs employés dans l'initiative.
- la faculté d'obtenir un prêt à des conditions particulières auprès de la Société régionale d'Investissement de Bruxelles. Le montant de ce prêt ne pourra en aucun cas dépasser 250.000 euros.

Les subventions ne sont octroyées qu'à condition que l'association agréée :

- 1° elabore un plan de formation, d'encadrement et d'accompagnement social des travailleurs du public cible ;
- 2° dispose de personnel apte à conduire et développer des programmes de formation, d'encadrement et d'accompagnement social à concurrence d'au moins 10 % de l'effectif, hors travailleurs du public cible.

Le Gouvernement accorde ce financement via l'adoption d'un arrêté de financement annuel.

Dans cet arrêté, BEE demande une analyse genrée.

Ainsi, l'article 3 précise que la subvention :

« [...] sera liquidée sur présentation d'un rapport portant sur les activités en général, ainsi qu'un rapport complémentaire portant plus particulièrement sur le bilan social en terme de création d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, comprenant au moins une description et une évaluation qualitative et quantitative des activités effectuées.

Le rapport d'activités contient également :

- 1° une répartition statistique ventilée par sexe relative aux personnes dont les activités, sont partiellement ou entièrement subventionnées en vertu du présent arrêté, avec mention de la fonction pour chacune des personnes concernées ;

2° in de mate van het mogelijke, een statistische uitsplitsing naar geslacht met betrekking tot de doelgroep die de begunstigde bereikt via activiteiten die hij geheel of gedeeltelijk gesubsidieerd krijgt in het kader van dit decreet. Wanneer een statistische uitsplitsing niet mogelijk is, moet de begunstigde het ontbreken ervan in het activiteitenverslag verklaren ;

3° op basis van de in punt 1) en, indien van toepassing, in punt 2) bedoelde statistieken, een beknopte genderanalyse. »

De begunstigten voldoen aan deze wettelijke verplichting en BIM analyseert deze verslagen.

De inzameling van gegevens is dus gebaseerd op de bestanden die de begunstigten hebben ingediend.

De gegevens werden geanonimiseerd en gesorteerd op geslacht, arbeidstijd, categorie werknemers en NACE-code.

Fase 2 : analyse

Het totale aantal werknemers in de PIOW's bedroeg 2374 personen op 15 februari 2019.

Het aantal vrouwen dat werkzaam is in de PIOW's is 931 (39 %), verdeeld als volgt :

- 286 leidinggevendenden (28 %) van wie 205 voltijds
- 449 werkneemsters van het doelpubliek (48 %) van wie 419 voltijds
- 224 werkneemsters die niet tot het doelpubliek behoren (24 %) van wie 159 voltijds
- De sector die het meest vertegenwoordigd wordt door de werkneemsters in de doelgroep is 88.101 - Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g – 186 vrouwen (43 %)

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De volgende doelstellingen moeten worden bepaald :

Strategische doelstellingen

- De werking van erkende sociale ondernemingen ondersteunen. Ondersteuning van de werkzaamheden van erkende sociale ondernemingen. Van de 120 structuren die momenteel zijn goedgekeurd in het kader van de ordonnantie van 18 maart 2004, zijn 96 Brusselse vzw's erkend en gesubsidieerd als PIOW. Tweeënvijftig ervan behoren tot de sector « menselijke gezondheid en maatschappelijk werk ». Het zou passend zijn deze te ondersteunen bij het opzetten van meer gelijke steun voor vrouwen en mannen (deelname en sectoren) om de beroepssegregatie in de PIOW's te verminderen. Het

2° dans la mesure du possible, une répartition statistique ventilée par sexe relative au public cible que le bénéficiaire atteint au travers des activités partiellement ou entièrement subventionnées en vertu du présent arrêté. Lorsque la répartition statistique s'avère impossible, le bénéficiaire justifie son absence dans le rapport d'activités ;

3° sur la base des statistiques visées sous 1° et le cas échéant sous 2°, une analyse genre succincte. »

Les bénéficiaires respectent cette obligation réglementaire et BEE analyse ces rapports.

La récolte de données est donc faite sur la base des fichiers envoyés par les bénéficiaires.

Les données ont été anonymisées et triées par sexe, temps de travail, catégorie de travailleur et code NACE.

Étape 2 : analyse

Le nombre total de travailleurs dans les ILDE au 15 février 2019 est de 2374 personnes.

Le nombre de femmes occupées dans les ILDE est de 931 (39 %) réparti comme suit :

- 286 encadrantes (28 %) dont 205 à temps plein
- 449 travailleuses du public cible (48 %) dont 419 à temps plein
- 224 travailleuses du public non cible (24 %) dont 159 à temps plein
- Le secteur d'activité le plus représenté par les travailleuses du public cible est le 88.999 - Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a. – 186 femmes (43 %)

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

Il y a lieu de définir les objectifs suivants :

Objectifs stratégiques

- Soutenir l'action des entreprises sociales agréées. Sur les 120 structures actuellement agréées dans le cadre de l'ordonnance du 18 mars 2004, 96 sont des ASBL bruxelloises agréées et subventionnées en tant qu'ILDE. Cinquante-deux d'entre elles sont dans le secteur « santé humaine et action sociale ». Il serait opportun de les soutenir pour qu'elles mettent en place un accompagnement plus égalitaire des femmes et des hommes (participation et secteurs) en vue de réduire la ségrégation professionnelle dans les ILDE. Il serait également opportun de pouvoir donner un feed-back

zou ook nuttig zijn om feedback te kunnen geven aan de PIOW's over hun genderanalyse zodat ze deze analyse op passende wijze kunnen uitvoeren.

- De vrouwelijke en mannelijke vertegenwoordiging in adviesbureaus voor de sociale economie objectiveren op het vlak van begeleide begunstigden om de gegevens van de GOB aan te vullen/te verstevigen.
- Sectoren identificeren die bijna uitsluitend vrouwelijk of mannelijk zijn om de aandacht van politici op dit onderwerp te vestigen. Deze actie moet worden uitgevoerd in samenwerking met erkende en gefinancierde verenigingen om hen ook bewust te maken van de problematiek.

Specifieke doelstellingen

- Beschikken over bijgewerkte en geglobaliseerde gendergegevens over werknemers in erkende sociale ondernemingen
- Jaarlijks de evolutie van het vrouwelijke en mannelijke publiek meten.
- De erkende sociale ondernemingen aanmoedigen om dit aspect in hun jaarlijks activiteitenverslag op een kwalitatieve manier te ontwikkelen.

Fase 4 : actieplan

1. Systematische datacollectie
2. Jaarlijkse analyse van de gegevens
3. Transparantie/publicatie van de gegevens en analyses
4. Bewustmaking rond gendermainstreaming

Fase 5 : opvolging en monitoring

Het toezicht zal jaarlijks worden uitgevoerd op basis van activiteitenverslagen.

III. 3 Brussel Financiën en Begroting (BFB)

BA 01.001.01.01.0100

Werkingsdotatie aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement

Fase 1 : vaststellingen en analyse

Het nieuw verkozen Parlement bestaat voor 45 % uit vrouwen : 40 op een totaal van 89 volksvertegenwoordigers. Hiermee is nog geen man-vrouwenwicht bereikt, maar het gaat wel om een verbetering in vergelijking met de vorige legislatuur, toen het halfmond maar 37 vrouwen telde ⁽⁴⁾.

(4) Jaarverslag: De activiteiten 2017-2018 van het Brussels Parlement 01/02/2019

FR : www.parlement.brussels/wp-content/uploads/2017/04/rapport_annuel_2017_2018.pdf

NL : <http://bit.ly/jaarverslag20172018>

aux ILDE de leur analyse genrée afin qu'elles puissent réaliser cette analyse de manière appropriée.

- Objectiver la représentation féminine et masculine dans les agences conseils d'économie sociale d'insertion au niveau des bénéficiaires accompagnés pour compléter/conforter les données du SPRB.
- Identifier des secteurs quasi exclusivement féminin ou masculin pour attirer l'attention du politique à ce sujet. Cette action doit être menée avec les associations agréées et financées pour les conscientiser aussi.

Objectifs spécifiques

- Disposer de données genrées actuelles et globalisées sur les travailleurs des entreprises sociales agréées
- Mesurer annuellement l'évolution du public féminin et masculin.
- Inciter les entreprises sociales agréées à développer cet aspect de manière qualitative dans leur rapport d'activités annuel.

Étape 4 : plan d'action

1. Collecte systématique de données
2. Analyse annuelle des données
3. Transparence/publication des données et des analyses
4. Sensibilisation au gendermainstreaming

Étape 5 : suivi et monitoring

Le suivi sera fait annuellement sur la base des rapports d'activité.

III. 3 Bruxelles Finances et Budget (BFB)

AB 01.001.01.01.0100

Dotation de fonctionnement au Parlement de la Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Étape 1 : constats et analyse

Le Parlement nouvellement élu est composé à 45% de femmes : 40 sur un total de 89 députés. L'équilibre homme-femme n'est pas encore atteint mais est en amélioration par rapport à la législature précédente, qui n'en comptait que 37 dans son hémicycle. ⁽⁴⁾

(4) Rapport annuel : Les activités 2017-2018 du Parlement bruxellois 01/02/2019

FR : www.parlement.brussels/wp-content/uploads/2017/04/rapport_annuel_2017_2018.pdf

NL : <http://bit.ly/jaarverslag20172018>

Volgens het jaarverslag 2017-2018 van het Parlement was de verdeling voor het personeel als volgt: 49,32 % vrouwen en 50,68 % mannen. ⁽⁵⁾ Globaal beschouwd is de verdeling paritair, behalve voor niveau B1, waar de vrouwen oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van hun mannelijke collega's.

Niveau A	56	29 mannen: 51,79 %	27 vrouwen: 48,21 %
Niveau B1	22	8 mannen: 36,36 %	14 vrouwen: 63,64 %
Niveau B2	12	6 mannen: 50 %	6 vrouwen: 50 %
Niveau C	56	31 mannen: 55,36 %	25 vrouwen: 44,64 %
Totaal	146	74 mannen: 50,68 %	27 vrouwen: 49,32 %

De dotatie aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement is van rechtswege verschuldigd. Om die reden kon geen begrotingscontrole plaatsvinden, aangezien er geen besluit is dat deze dotatie regelt. De secretaris-generaal van het Brussels Parlement vraagt immers per brief de uitbetaling aan bij BFB, en dit voor elke schijf van de dotatie.

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : man-vrouwpariteit in de vergadering en de administratie van het Brussels Parlement

Fase 3 : actieplan en opvolging

Strategie : Het bestuur (uitvoerende macht) is niet bevoegd om het beleid van het Parlement te veranderen.

BA 01.001.01.02.4170

Werkingsdotatie aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement

Fase 1 : vaststellingen en analyse

Het betreft hier een nieuwe basisallocatie, aangemaakt op verzoek van het INR. BA 01.001.01.01.0100, die gebruikt werkt voor de dotatie aan het Parlement, was immers niet uitgesplitst. Om dit te verhelpen, werd deze nieuwe BA in het leven geroepen. De niet-gebruikte B- en C-kredieten van BA 01.001.01.01.0100 werden overgeboekt naar BA 01.001.01.02.4170 bij de begrotingsaanpassing

(5) Ibidem.

Toujours selon le rapport annuel 2017-2018 du Parlement, les membres du personnel se répartissent de la façon suivante : 49,32 % de femmes pour 50,68 % d'hommes. ⁽⁵⁾ Globalement, la parité est respectée sauf pour le niveau B1, où les femmes sont sur-représentées par rapport à leurs collègues masculins.

Niveau A	56	29 hommes : 51,79 %	27 femmes : 48,21 %
Niveau B1	22	8 hommes : 36,36 %	14 femmes : 63,64 %
Niveau B2	12	6 hommes : 50 %	6 femmes : 50 %
Niveau C	56	31 hommes : 55,36 %	25 femmes : 44,64 %
Total	146	74 hommes : 50,68 %	27 femmes : 49,32 %

La dotation au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale est due de plein droit. De ce fait le contrôle budgétaire n'a pu être effectué, étant donné que l'arrêté régissant cette dotation n'existe pas. En effet, le secrétaire général du Parlement bruxellois envoie une demande de paiement par courrier à BFB et ce pour chaque tranche de la dotation.

Étape 2 : recommandations

Objectif : viser la parité homme-femme dans l'assemblée et l'administration du Parlement bruxellois.

Étape 3 : plan d'action et suivi

Stratégie : Il n'appartient pas à l'administration (pouvoir exécutif) de changer la politique du Parlement.

AB 01.001.01.02.4170

Dotation de fonctionnement au Parlement de la Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Étape 1 : constats et analyse

Il s'agit ici d'une allocation de base nouvellement créée sur demande de l'ICN. En effet, l'AB 01.001.01.01.0100 utilisée pour la dotation du Parlement n'était pas ventilée. Pour pallier ce manque, cette nouvelle AB a été créée. Les crédits B et C non-utilisés de l'AB 01.001.01.01.0100 ont été transféré sur l'AB 01.001.01.02.4170 lors de l'ajustement du budget 2019. Dorénavant c'est l'AB

(5) Ibidem.

2019. Voortaan worden de kredieten die bestemd zijn voor dotatie aan het Brussels Parlement ingeschreven op BA 01.001.01.02.4170.

De toelichting, analyses, aanbevelingen en suggesties zijn dus dezelfde als voor BA 01.001.01.01.0100.

Fase 2 : aanbevelingen

Nihil.

Fase 3 : actieplan en opvolging

Nihil.

BA 01.002.01.02.0100

Bijzondere investeringsdotatie aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement voor de installatie van de zetel van het Parlement

Fase 1 : vaststellingen en analyse

Op deze BA staan geen kredieten meer ingeschreven sinds 2015.

De genderanalyse voor deze begrotingsallocatie is moeilijk te realiseren.

Fase 2 : aanbevelingen

Nihil.

Fase 3 : actieplan en opvolging

Nihil.

BA 30.003.42.02.4511

Werkingsdotaties aan de Franse Gemeenschapscommissie ter financiering van het onderwijs

Fase 1 : vaststellingen en analyse

De werkingsdotatie aan de Franse Gemeenschapscommissie wordt geregeld door de artikelen 83bis, 83ter en 83quater van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen. Daarin worden de bedragen van die dotatie aangegeven, evenals de verdeling ervan tussen beide gemeenschapscommissies en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissies. De minister van Financiën en

01.001.01.02.4170 qui accueillera les crédits de dotation du Parlement bruxellois.

Les commentaires, analyses, recommandations et suggestions sont donc identiques à ceux émis pour l'AB 01.001.01.01.0100.

Étape 2 : Recommandations

Nihil.

Étape 3 : plan d'action et suivi

Nihil.

AB 01.002.01.02.0100

Dotation d'investissement spéciale au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'installation du siège du Parlement

Étape 1 : constats et analyse

Cette AB ne contient plus de crédits depuis 2015.

L'analyse gender sur cette allocation budgétaire est difficilement faisable.

Étape 2 : Recommandations

Nihil.

Étape 3 : plan d'action et suivi

Nihil.

AB 30.003.42.02.4511

Dotations de fonctionnement à la Commission communautaire française pour le financement de l'enseignement

Étape 1 : constats et analyse

La dotation de fonctionnement à la COCOF est réglementée par les articles 83bis., 83ter. Et 83quater. de la loi spéciale relative aux Institutions bruxelloises du 12 janvier 1989. Les montants de cette dotation y sont indiqués ainsi que la répartition de ceux-ci entre les deux Commissions communautaires en plus de Commission communautaire commune. Le ministre des Finances et du Budget définit dans une note les montants à payer et les

Begroting bepaalt in een nota de te betalen bedragen en de betalingsvoorwaarden voor het komende begrotingsjaar (X schijven) die werden goedgekeurd door de Regering.

De toekenning van die dotaties is geenszins afhankelijk van het naleven van gendergelijkheid.

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : gelijkheid van meisjes en jongens in het onderwijs

Fase 3 : actieplan en opvolging

Strategie : opvolging via de jaarverslagen van het bestaan en de impact van een gelijkheidsbeleid

BA 30.003.42.03.4512
Werkingsdotaties aan de Vlaamse
Gemeenschapscommissie ter financiering van het
onderwijs

Fase 1 : vaststellingen en analyse

De werkingsdotatie aan de VGC wordt geregeld door de artikelen 83bis, 83ter en 83quater van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen. Daarin worden de bedragen van die dotatie aangegeven, evenals de verdeling ervan tussen beide gemeenschapscommissies. De minister van Financiën en Begroting bepaalt in een nota de te betalen bedragen en de betalingsvoorwaarden voor het komende begrotingsjaar (X schijven) die werden goedgekeurd door de Regering.

De toekenning van die dotaties is geenszins afhankelijk van het naleven van gendergelijkheid.

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : gelijkheid van meisjes en jongens in het onderwijs

Fase 3 : actieplan en opvolging

Strategie : opvolging via de jaarverslagen van het bestaan en de impact van een gelijkheidsbeleid

modalités de paiement pour l'année budgétaire à venir (X tranches) qui ont été approuvés par le Gouvernement.

L'octroi de ces dotations n'est nullement soumis au respect de l'égalité des genres.

Étape 2 : Recommandations

Objectif : égalité devant l'enseignement entre les filles et les garçons.

Étape 3 : plan d'action et suivi

Stratégie : suivi via les rapports annuels de l'existence et de l'impact d'une politique d'égalité des genres est mise en place

AB 30.003.42.03.4512
Dotations de fonctionnement à la Commission
communautaire flamande pour le financement de
l'enseignement

Étape 1 : constats et analyse

La dotation de fonctionnement à la VGC est règlementée par les articles 83bis., 83ter. Et 83quater. de la loi spéciale relative aux Institutions bruxelloises du 12 janvier 1989. Les montants de cette dotation y sont indiqués ainsi que la répartition de ceux-ci entre les deux Commissions communautaires. Le ministre des Finances et du Budget définit dans une note les montants à payer et les modalités de paiement pour l'année budgétaire à venir (X tranches) qui ont été approuvés par le Gouvernement.

L'octroi de ces dotations n'est nullement soumis au respect de l'égalité des genres.

Étape 2 : Recommandations

Objectif : égalité devant l'enseignement entre les filles et les garçons.

Étape 3 : plan d'action et suivi

Stratégie : suivi via les rapports annuels de l'existence et de l'impact d'une politique d'égalité des genres est mise en place

BA 02.001.05.01.1211
Werkingsuitgaven van het kabinet

Fase 1 : vaststellingen en analyse

Het gaat om de werkingsuitgaven van het kabinet van minister-president Rudi Vervoort.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques en kleine uitgaven (van minder dan 100 euro).

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Het nieuwe kabinet Vervoort (07/2019) bestaat uit vier mannen en drie vrouwen, evenals twee woordvoerders (een man en een vrouw).

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven

Fase 3 : actieplan en opvolging

Opvolging van de samenstelling van het kabinet

BA 02.002.05.01.1211
Werkingsuitgaven van het kabinet

Fase 1 : vaststellingen en analyse

Het betreft de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister van Financiën en Begroting, Guy Vanhengel.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques en leasingkosten.

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het

AB 02.001.05.01.1211
Dépenses de fonctionnement du cabinet

Étape 1 : constats et analyse

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet du Ministre-Président Rudi Vervoort.

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas et de petites dépenses (inférieures à 100 euros).

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Le nouveau cabinet Vervoort (07/2019) est composé de 4 hommes et 3 femmes ainsi que de deux porte-paroles (un homme et une femme)

Étape 2 : Recommandations

Objectif : viser la parité des membres du cabinet

Étape 3 : plan d'action et suivi

Suivi de la composition des membres du cabinet

AB 02.002.05.01.1211
Dépenses de fonctionnement du cabinet

Étape 1 : constats et analyse

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet du Ministre des Finances et Budget, Guy Vanhengel

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas et de frais de leasing.

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de

toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven

Fase 3 : actieplan en opvolging

Opvolging van de samenstelling van het kabinet

BA 02.003.05.01.1211
Werkingsuitgaven van het kabinet

Fase 1 : vaststellingen en analyse

Het betreft de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister van Economie, Tewerkstelling en Opleiding, Didier Gosuin.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques, leasingkosten en uitgaven voor vertaaldiensten.

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven

Fase 3 : actieplan en opvolging

Opvolging van de samenstelling van het kabinet

surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Étape 2 : Recommandations

Objectif : viser la parité des membres du cabinet

Étape 3 : plan d'action et suivi

Suivi de la composition des membres du cabinet

AB 02.003.05.01.1211
Dépenses de fonctionnement du Cabine

Étape 1 : constats et analyse

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet du Ministre de l'Économie, de l'Emploi et Formation, Didier Gosuin.

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas, de frais de leasing et de dépenses pour des services de traduction.

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Étape 2 : Recommandations

Objectif : viser la parité des membres du cabinet

Étape 3 : plan d'action et suivi

Suivi de la composition des membres du cabinet

BA 02.004.05.01.1211**Werkingsdotatie aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement***Fase 1 : vaststellingen en analyse*

Het betreft de werkingsuitgaven van het kabinet van de minister van Mobiliteit en Openbare Werken, Pascal Smet.

Deze werkingsuitgaven omvatten hoofdzakelijk voorschotten aan de beheerder van voorschotten, maaltijdcheques, leasingkosten en uitgaven voor openbaar vervoer.

Deze voorschotten worden uitbetaald op aanvraag van het kabinet, met ondertekening door de beheerder van voorschotten, de adjunct-kabinetsdirecteur en het toezichtsorgaan. De aanvraag wordt vervolgens voorgelegd aan de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer van BFB. Na aanvaarding wordt het gevraagde bedrag uitbetaald op de bankrekening van het kabinet.

Aangezien het hier vooral voorschotten betreft, kunnen wij de aard van de uitgaven van het kabinet niet nagaan.

Fase 2 : aanbevelingen

Doel : genderpariteit onder de kabinetsleden nastreven

Fase 3 : actieplan en opvolging

Opvolging van de samenstelling van het kabinet

III. 4 Brussel Huisvesting (BH)**BA 25.005.15.03.4140****Inkomensoverdrachten aan de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) voor de financiering van de vzw Dienst voor Maatschappelijke Begeleiding van Sociale Huurders (DMBSH)**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Sinds 2001 kent de regering jaarlijks een subsidie toe aan de BGHM om de opdrachten te financieren die aan de vzw DMBSH zijn toevertrouwd. In 2017 bedroeg deze subsidie 3.025.000 euro. De vzw telt 60 werknemers, van wie er 54 rechtstreeks worden ingeschakeld ten voordele van huurders van Brusselse sociale huisvestingsmaatschappijen om opdrachten uit te voeren zoals :

AB 02.004.05.01.1211**Dotation de fonctionnement au Parlement de la Brussels Hoofdstedelijk Gewest***Étape 1 : constats et analyse*

Il s'agit des dépenses de fonctionnement du cabinet du Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, Pascal Smet.

Ces dépenses de fonctionnement sont constituées principalement d'avances via le régisseur d'avances, de chèques repas, de frais de leasing et de dépenses pour les transports en commun.

La liquidation des avances est soumise à la demande du cabinet accompagnée des signatures du régisseur d'avance, du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'organe de surveillance. Cette demande est ensuite soumise à la discrétion de la Direction du Contrôle financier et bonne gestion financière de BFB. Une fois acceptée, le montant demandé est liquidé sur le compte bancaire du cabinet.

Étant principalement constitué d'avances de fonds, il ne nous est pas possible de connaître le contenu des dépenses du cabinet.

Étape 2 : Recommandations

Objectif : viser la parité des membres du cabinet

Étape 3 : plan d'action et suivi

Suivi de la composition des membres du cabinet

III. 4 Bruxelles Logement (BL)**BA 25.005.15.03.4140****Transfert de revenus à la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) pour le financement de l'ASBL Service d'Accompagnement Social aux Locataires Sociaux (SASLS)**

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

Depuis 2001, le Gouvernement alloue une subvention annuelle à la SLRB pour financer les missions assurées par l'ASBL SASLS. Cette subvention s'élevait à 3.025.000 euros en 2017. L'ASBL compte 60 travailleurs dont 54 sont directement affectés au bénéfice des locataires des sociétés de logement social bruxelloises pour y assurer des missions telles que :

- Conflictpreventie en -bemiddeling tussen buren, binnen de grenzen van de huurovereenkomst en met doorverwijzing waar nodig ;
- Onderzoek naar de kwetsbare situatie ingevolge verzoeken om specifieke sociale kortingen ;
- Sociale begeleiding, met inbegrip van hulp bij administratieve stappen ;
- Huurders die moeilijkheden ondervinden, helpen bij het verzamelen van documenten m.b.t. de jaarlijkse huurherziening ;
- Eerste opvang en doorverwijzing naar ter zake gespecialiseerde en efficiënte diensten ;
- Ontwikkeling van een netwerk van partners rond de OVM's of versterking van het bestaande netwerk ;
- Overmatige schuldenlast en huurachterstal : sociaal budgetbeheer en opstellen van een plan voor schuldaflossing om eventuele administratieve en gerechtelijke stappen tegen de huurder te voorkomen.

Dit veldwerk wordt gecoördineerd door twee directeurs die verantwoordelijk zijn voor :

- de basisopleiding en gespecialiseerde opleiding van de betrokken werknemers (woonrecht, geschillenbeslechting,...) ;
- het onderhandelen van de overeenkomsten met de OVM's, en de opvolging van deze onderhandelde overeenkomsten ;
- de opvolging en begeleiding van de werknemers.

Er is voor deze BA gekozen als testcase voor het invoeren van genderbudgeting in het subsidiebeheer. Dit proefproject zal gaandeweg als basis dienen voor gelijkaardige acties bij andere subsidies.

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

Van de door BH in het kader van opdracht 25 (huisvestingsbeleid) beheerde budgetten gaat 95 % naar aan instellingen of verenigingen toegekende subsidies.

De aanzienlijke geldmiddelen die voor de BGHM worden uitgetrokken ten bate van de DMBSH, komen kwetsbare doelgroepen rechtstreeks ten goede.

Genderaspecten kunnen de economische en sociale situatie verergeren van een aantal categorieën personen zoals alleenstaande moeders, dat is algemeen geweten.

Momenteel bestaat er geen verslaggeving over de besteding van de toegekende subsidies die toelaat :

- Prévention et tentative de désamorçage des conflits de voisinage dans le respect du contrat de bail avec réorientation si nécessaire ;
- Enquête de précarité suite aux demandes de réductions sociales spécifiques ;
- Accompagnement dans les démarches sociales, y compris l'aide aux démarches administratives ;
- Aide à la récolte de documents pour les locataires en difficulté dans le cadre de la révision annuelle des loyers ;
- Premier accueil et réorientation des locataires vers les services *ad hoc* capables d'assurer un suivi efficace ;
- Développement d'un réseau partenarial autour de la SISP ou renforcement du réseau existant ;
- Surendettement et arriérés locatifs : accompagnement social budgétaire et élaboration d'un plan d'apurement de dettes dans le cadre d'une démarche destinée à prévenir d'éventuelles actions administratives et judiciaires à l'encontre du locataire.

Ce travail de terrain est coordonné par deux directeurs qui assurent :

- la formation initiale et continuée des travailleurs visés (réglementation relative au logement, médiation des conflits,...)
- la négociation et le suivi des conventions négociées avec les SISP ;
- le suivi et l'encadrement des travailleurs.

Le choix de cette AB permettra d'expérimenter l'introduction d'un volet « problématiques de genre » dans une subvention. Cette expérience pourra, au cas par cas, être répliquée pour d'autres subventions.

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

95 % des budgets gérés par BL dans le cadre de la mission 25 (Politique du Logement) consistent en des subsides alloués à des organismes ou associations.

Les moyens financiers importants alloués à la SLRB pour le SASLS touchent directement des publics précarisés.

On sait que les questions de genre peuvent aggraver la situation économique et sociale de certaines catégories de personnes, par exemple les femmes seules avec enfants.

Actuellement aucun reporting n'est effectué en retour des subventions allouées pour permettre de :

- het gewicht te meten dat aan genderaspecten wordt gegeven in het geheel van moeilijkheden die bewoners van sociale huisvesting ondervinden ;
- na te gaan of maatschappelijke werkers opgeleid en gesensibiliseerd zijn m.b.t. gendersaspecten.

Voor zover we weten, bestaan er momenteel nog geen statistieken over het algemene socio-economische en genderprofiel van sociale huurders, noch over het profiel van burgers die een beroep doen op de dienstverlening van maatschappelijke werkers van de DMBSH. Statistische gegevens over de mate van opleiding en sensibilisering van deze maatschappelijke werkers zijn evenmin beschikbaar.

Fase 2 : analyse

We stellen genderbudgeting voor vanuit twee hoedanigheden van BH :

1. Als subsidiërende overheid zou Brussel Huisvesting de toekenning van subsidies aan een aantal nieuwe genderverplichtingen kunnen koppelen, zoals :
 - Bewustmaking van de maatschappelijke werkers voor gendersaspecten, en als deze basis niet volstaat, een bijkomende opleiding ;
 - Verzamelen en bezorgen van gendergegevens (nader te bepalen in overleg met de BGHM en de DMBSH) ;
 - Concrete maatregelen treffen om eventueel vastgestelde discriminatie tegen te gaan.
2. Als woonkenniscentrum zou Brussel Huisvesting de ontvangen gegevens kunnen verwerken en gebruiken en de evolutie van de gendersaspecten in de Brusselse huisvesting monitoren, door deze gegevens te kruisen met andere databanken.

Er valt op te merken dat deze subsidie driewerf onrechtstreeks en dus bijzonder is : Brussel Huisvesting kent een subsidie toe aan de BGHM, die een subsidie toekent aan de DMBSH, die voor de terbeschikkingstelling van maatschappelijke werkers overeenkomsten sluit met de OVM's.

De opgelegde verplichtingen i.v.m. de subsidie en de verslaggeving zullen bijgevolg trapsgewijs moeten worden nageleefd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Algemene doelstelling

Bij de toekenning van subsidies aan de BGHM ter financiering van de DMBSH rekening houden met het gendersaspect

- mesurer le poids des questions de genre dans les problématiques rencontrées par le public du logement social ;
- s'assurer que les travailleurs sociaux sont sensibilisés et formés aux problématiques de genre.

À notre connaissance, il n'existe pas actuellement de statistiques sur le profil socio-économique et genre général des locataires sociaux, ni sur le profil des personnes qui ont recours aux services des travailleurs sociaux de la SASLS, ni sur le niveau de sensibilisation et de formation de ces travailleurs sociaux.

Étape 2 : analyse

L'action de gender budgeting proposée se situera à deux niveaux :

1. En tant que pouvoir subsidiant, Bruxelles Logement pourra lier l'octroi de la subvention à certaines obligations nouvelles en matière de prise en compte des problématiques de genre, telles que :
 - sensibilisation de base à des travailleurs sociaux aux questions de genre et, le cas échéant, formation complémentaire.
 - Production et transmission de données genrées (à préciser en concertation avec la SLRB et le SASLS)
 - Mise en œuvre de mesures spécifiques pour prendre en compte les discriminations éventuellement identifiées.
2. En tant que centre d'expertise en matière de logement, Bruxelles Logement pourra collecter et exploiter les données recueillies pour, en les croisant à d'autres sources de données, monitorer l'évolution des problématiques de genre en matière de logement à Bruxelles.

À noter que la particularité de cette subvention est qu'elle est triplement indirecte : Bruxelles Logement alloue une subvention à la SLRB, qui alloue une subvention au SASLS, qui contracte des conventions avec les SISP pour la mise à disposition de travailleurs sociaux.

Les obligations imposées dans la subvention devront être répercutées en cascade et le reporting demandé devra remonter la cascade.

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

Objectif global

Introduire la dimension de genre dans l'octroi de la subvention à la SLRB pour le financement du SASLS

Specifieke doelstellingen

1. Kwantitatieve en kwalitatieve gegevens verzamelen over genderproblemen die bewoners van sociale huisvesting ondervinden ;
2. De maatschappelijke werkers sensibiliseren en opleiden voor genderaspecten ;
3. Het treffen van corrigerende maatregelen in het werkveld aanmoedigen om genderdiscriminatie te bestrijden ;
4. Genderaspecten inzake huisvesting monitoren.

Fase 4 : actieplan

1. Een onderdeel 'genderanalyse' opstellen, te verwerken in verschillende overeenkomsten (BH/BGHM ; BGHM/DMBSH ; DMBSH/OVM) ;
2. Een vergadering beleggen met de BGHM en de DMBSH om dit onderdeel te voltooien en zich ervan te vergewissen dat het goed begrepen wordt ;
3. Een modeldocument opstellen voor de kwantitatieve verslaggeving, die jaarlijks bij het activiteitenverslag moet worden gevoegd ;
4. De ontvangen gegevens bij het Observatorium Brussel Huisvesting (OBH) verwerken, alsook, in voorkomend geval, bij het observatorium van de BGHM. Fase 5 : opvolging en monitoring

Fase 5: opvolging en monitoring

Bij BH zal deze maatregel worden opgevolgd door een team samengesteld uit :

- De verantwoordelijke bij de DSS voor de opvolging van de subsidies aan de BGHM ;
- De gendercorrespondent van BH ;
- De begrotingscorrespondent van BH, die ook de projectverantwoordelijke 'genderbudgeting' is.

III. 5 Brussel Mobiliteit (BM)**BA 20.002.08.01.1211****Uitgaven promotie taxi's met inbegrip van de studies**

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

Deze BA is polyvalent en herneemt een groot deel van onze overheidsopdrachten

- Peugeot – ecologische rijopleiding voor taxichauffeurs en kandidaat taxi ;

Objectifs spécifiques

1. Produire des données quantitatives et qualitatives sur les problématiques de genre rencontrées par le public des logements sociaux ;
2. Sensibiliser et former les travailleurs sociaux aux problématiques de genre ;
3. Favoriser la mise en place sur le terrain de mesures correctrices des discriminations liées au genre ;
4. Alimenter un monitoring des questions de genre en matière de logement.

Étape 4 : plan d'action

1. Elaborer un volet « analyse genrée » à insérer dans les diverses conventions (BL/SLRB ; SLRB/SASLS ; SASLS/SISP) ;
2. Organiser une réunion avec la SLRB et la SASLS pour finaliser ce volet et s'assurer de sa bonne compréhension ;
3. Etablir un template pour le reporting quantitatif à joindre annuellement au rapport d'activité ;
4. Intégrer les données recueillies à l'Observatoire de Bruxelles Logement (OBL) et, le cas échéant, à l'observatoire de la SLRB.

Étape 5 : suivi et monitoring

Au sein de BL, le suivi de cette mesure sera assuré par une équipe réunissant :

- Le responsable du suivi des subventions à la SLRB au sein de la DES ;
- La correspondante « Genre » de BL ;
- Le correspondant budgétaire de BL, par ailleurs en charge du projet « Gender budgeting ».

III. 5 Bruxelles Mobilité (BM)**AB 20.002.08.01.1211****Dépenses promotion taxis y compris les études**

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

Cette AB est polyvalente et reprend une grande partie de nos marchés :

- Peugeot – cours de conduite écologique pour les chauffeurs et candidats chauffeurs de taxis ;

- De COLLECTO concessie (openbaar vervoer bij nacht ;
- Drukken en verdelen van taxicheques ;
- De beroepsopleiding voor kandidaat taxichauffeurs (La formation professionnelle des candidats-chauffeurs de taxis (een overheidsopdracht FR en een overheidsopdracht NL)
- De overheidsopdracht « mystery shopping » ;
- De overheidsopdracht vertaling (intern)- gebruikt bij een dringende behoefte aan vertaling ;
- Drukken plannen informatischelpen (taxistandplaatsen) ;
- Afleggen tests gedrag toekomstige chauffeurs ;
- Drukken en aanmaken identificatiekaarten ;
- Overheidsopdracht studies sector taxi's.

Fase 2 : analyse

Het onderdeel promotie van de taxi, dat een belangrijk onderdeel vertegenwoordigt van deze BA wordt gebruikt met als doel het promoten en het laten functioneren van de sector van de taxi's. Deze sector bestaat voor het grootste gedeelte uit mannen (bijv. : 30 vrouwelijke chauffeurs op een totaal van meer dan 3000 chauffeurs).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het beroep promoten, het aantrekkelijk maken en het nodige doen opdat het zou beschouwd worden als minder gevaarlijk

Fase 4 : actieplan

- Herwaardering van het beroep
- Publiciteitscampagne gericht op het vrouwelijke gender
- Werken met de VDAB en Bruxelles Formation om informatiesessies te organiseren.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil.

BA 20.002.27.01.4322

Subsidies aan de gemeenten in het raam van het aankopen van taxicheques

Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of

- La concession COLLECTO (transport collectif de nuit) ;
- L'impression et la distribution des chèques taxis ;
- La formation professionnelle des candidats-chauffeurs de taxis (un marché FR et un marché NL)
- Les marchés « mystery shopping » ;
- Marché traduction (interne)- utilisé lors de besoins de traductions urgentes ;
- Impression plans coquilles d'information ;
- Passation tests comportementaux futurs chauffeurs ;
- Impression et fabrication des cartes d'identification chauffeurs ;
- Marchés études secteur taxi.

Étape 2 : analyse

L'aspect promotion taxi, qui représente une grande partie de cette AB est utilisée dans le but de permettre de promouvoir et de faire fonctionner le secteur des taxis. Ce secteur est composé en grande majorité d'hommes (ex : 30 femmes chauffeurs pour plus de 3000 chauffeurs).

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

Promouvoir le métier, le rendre attractif et faire le nécessaire pour qu'il soit considéré comme étant moins dangereux.

Étape 4 : plan d'action

- Revalorisation du métier,
- Campagne de pub visant le genre féminin,
- Travail avec le VDAB et Bruxelles Formation pour faire des séances d'information.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil.

AB 20.002.27.01.4322

Subsides aux communes dans le cadre d'acquisition de chèques-taxis.

Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou

kwalitatieve gegevens/de fases van het proces

Deze BA is speciaal voorzien voor de promotie van de taxicheques en het in omloop brengen ervan. Elk jaar hebben de deelnemende gemeenten de mogelijkheid een zeker aantal taxicheques te kopen. Zij zijn ermee belast ze te verdelen en het nodige te doen opdat ze het best mogelijk gebruikt worden. De taxicheques zijn bestemd voor ouderen en/of gehandicapten, zonder enig ander onderscheid.

Fase 2 : analyse

We hebben geen gendergegevens met betrekking tot het gebruik van deze cheques.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Met de gemeenten samenwerken om de cijfers te bekomen.

Wie gebruikt deze cheques (meer mannen? Meer vrouwen?)

Fase 4 : actieplan

Nihil.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil.

BA 19.002.09.01.14.10

Uigaven verbonden aan het gewoon onderhoud van de wegen en bermen, met inbegrip van het aankopen van semi-duurzame goederen en de elektrische en electromechanische uitrustingen.

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

1. Definiëren van de behoeften.
2. Opmaken en goedkeuren van het bijzonder bestek.
3. Toewijzen van de overheidsopdracht.
4. Uitvoeren van de overheidsopdracht.

Fase 2 : analyse

1. Bij het definiëren van de behoeften rekening houden met het begrip gender indien van toepassing. Alle technische tussenkomsten moeten gebeuren met respect voor de geldende technische normen (Belgische, Europese,...)

qualitatives/les étapes du processus

Cette AB est spécialement dédiée à la promotion des chèques-taxis et la mise en circulation de ceux-ci. Tous les ans les communes participantes ont la possibilité d'acheter un certain nombre de chèques-taxis. Elles ont en charge de les distribuer et de faire le nécessaire pour qu'ils soient utilisés au mieux. Les chèques taxis sont dédiés aux personnes âgées et/ou handicapées, sans aucune autre distinction.

Étape 2 : analyse

Nous n'avons aucune donnée de genre quant à l'utilisation de ces chèques.

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

Travail avec les communes pour obtenir les chiffres.

Qui utilise ces chèques (plus d'hommes?, plus de femmes?)

Étape 4 : plan d'action

Nihil.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil.

AB 19.002.09.01.14.10

Dépenses liées à l'entretien normal des routes et de leurs abords, en ce compris l'acquisition de biens semi-durables et les équipements électriques et électromécaniques

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

1. Définition des besoins
2. Réalisation et approbation du cahier spécial des charges
3. Attribution du marché public
4. Exécution du marché public

Étape 2 : analyse

1. Dans la définition des besoins, prise en compte de la dimension de genre s'il y a lieu. Toutes les interventions techniques sont liées au respect des normes (belges, européennes,...) en vigueur ainsi qu'aux réglementations

evenals voor de Brusselse reglementen (lichtplan, voetgangersvadecum, vadecum PBM,...) en nationale reglementen (verkeersreglement,...)

2. Bij het opmaken van het bijzonder bestek, moet er een « test gelijke kansen » gevoegd worden bij de goedkeuring. Deze test bevat een luik gender.

Bij het opmaken van technische clausules moet de beherende ambtenaar rekening houden met de gender evenals met de toewijzingscriteria die toelaten de offertes van van de aanbieders die de meest adequate en pertinente oplossingen aanbrenge, mbt de potentiële impact van de overheidsopdracht op gender.

Voor de overheidsopdrachten moet de Gelijke kansen test toegepast worden in het bijzonder bestek, want het is onmogelijk rekening te houden met toewijzingscriteria en technische clausules die niet werden bepaald in het gepubliceerde bijzonder bestek.

3. Toewijzing van de overheidsopdracht – gerichte analyse van de aanbiedingen

Bij de analyse van de aanbiedingen, nakijken of de aanbieders voldoende rekening houden met de problematiek en de bijzonderheden van gender overeenkomstig de toewijzingscriteria en de technische clausules.

4. Bij de uitvoering niet vergeten na te kijken of er effectief rekening gehouden werd met de specifieke situaties en de genderproblematieken.

Bij de uitvoering van de onderhoudswerken dienen ook de geldende Belgische en Europese reglementen evenals de Brusselse reglementen (lichtplan, voetgangersvadecum, vadecum PBM,...) en nationale reglementen (verkeersreglement,...) worden gerespecteerd....

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er moet goed worden nagedacht alvorens de overheidsopdracht wordt geplaatst evenals bij het opstellen van de bestelbonnen. Uit de analyse van de klachten van de burgers in PREGO moet blijken of een klacht verband houdt met gender

Fase 4 : actieplan

De ambtenaar die het dossier behandelt sensibiliseren als deze verband houdt met gender.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Opvolgen van de klachten die in PREGO worden ingediend.

bruxelloises (plan lumière, vade-mecum piéton et PMR,...) et nationales (Code de la route,...).

2. Lors de la réalisation du cahier spéciale des charges, un formulaire « test égalité des chances » doit être joint au dossier d’approbation du cahier spécial des charges. Ce formulaire contient un volet 1 spécifique au genre.

Lors de l’élaboration des clauses techniques, le FD doit tenir compte des genres ainsi que des critères d’attribution permettant d’évaluer positivement les offres des soumissionnaires apportant les solutions les plus adéquates et pertinentes aux impacts potentiels du marché sur le critère genre.

Pour les marchés publics, le test égalité des chances doit être appliqué au cahier des charges, car il est impossible de tenir compte de critères d’attribution non définis ou de clauses techniques non spécifiées dans le cahier des charges lors de sa publication.

3. Attribution du marché public : analyse ciblée des offres

Lors de l’analyse des offres, vérifier si les soumissionnaires tiennent suffisamment compte des problématiques et des particularités de genre en fonction des critères d’attribution et des clauses techniques.

4. Lors de l’exécution ne pas oublier de vérifier si les situations spécifiques et les problématiques « genre » sont effectivement prises en compte.

L’exécution des entretiens doivent respecter également les normes (belges, européennes,...) en vigueur ainsi que les réglementations bruxelloises (plan lumière, vade-mecum piéton et PMR,...) et nationales (Code de la route,...).

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

Une réflexion doit avoir lieu avant le lancement d’un marché et lors de l’établissement des bons de commandes. L’analyse des plaintes introduites par les citoyens dans PREGO devra déterminer notamment si une plainte est liée au genre.

Étape 4 : plan d’action

Sensibiliser l’agent traitant de la plainte si une notion « genre » est liée à celle-ci.

Étape 5 : suivi et monitoring

Un suivi des plaintes introduites dans PREGO.

BA 19.002.09.02.14.10**Uitgaven voor onderhoud investeringen in elektrische zaken voor de wegen**

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

1. Bepalen van de behoeften
2. Realiseren en uitvoeren van het bijzonder bestek
3. Toewijzen van de overheidsopdracht
4. Uitvoeren van de overheidsopdracht

Fase 2 : analyse

1. Bij het bepalen van de behoeften, rekening houden met het aspect gender, indien van toepassing. Alle technische tussenkomsten zijn gebonden aan de het respecteren van de geldende normen (Belgische, Europese,...) evenals de Brusselse reglementen (lichtplan, vademecum voetgangers en PBM,...) en de nationale (verkeersreglement,...).
2. Bij het opmaken van het bijzonder bestek, moet er een formulier «gelijke kansentest» gevoegd worden bij het goedkeuringsdossier van het bijzonder bestek. Dit formulier bevat een luik 1 betreffende gender.

Bij het opmaken van technische bepalingen, moet de behandelende ambtenaar rekening houden met het aspect gender evenals met de technische criteria en de toewijzingsvoorwaarden, die het mogelijk moeten maken de offertes van de indieners die adequate en pertinente oplossingen aanbrengen met betrekking tot de mogelijke impact van de overheidsopdracht op het aspect gender.

Voor de overheidsopdrachten moet de gendertest toegepast worden op het bijzonder bestek, aangezien het niet mogelijk is rekening te houden met toewijzingscriteria die niet door het bijzonder bestek bepaald werden of met technische clausules die niet voorzien werden in het bijzonder bestek bij de publicatie ervan.

3. Toewijzing van de overheidsopdracht – Gerichte analyse van de aanbiedingen Bij het analyseren van de aanbiedingen nakijken of de aanbieders voldoende rekening houden met de problematiek en de eigenheid van gender volgens de toewijzingscriteria en de technische clausules.
4. Bij de uitvoering niet vergeten na te kijken of er effectief rekening werd gehouden met de specifieke situaties en problematieken in verband met gender.

De uitvoering van het onderhoud moet eveneens gebeuren met respect voor de geldende normen

AB 19.002.09.02.14.10**Dépenses d'entretien et d'investissement en matières électriques et de voirie**

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

1. Définition des besoins
2. Réalisation et approbation du cahier spécial des charges
3. Attribution du marché public
4. Exécution du marché public

Étape 2 : analyse

1. Dans la définition des besoins, prise en compte de la dimension de genre s'il y a lieu. Toutes les interventions techniques sont liées au respect des normes (belges, européennes,...) en vigueur ainsi qu'aux réglementations bruxelloises (plan lumière, vade-mecum piéton et PMR,...) et nationales (Code de la route,...).
2. Lors de la réalisation du cahier spéciale des charges, un formulaire «test égalité des chances» doit être joint au dossier d'approbation du cahier spécial des charges. Ce formulaire contient un volet 1 spécifique au genre.

Lors de l'élaboration des clauses techniques, le FD doit tenir compte des genres ainsi que des critères d'attribution permettant d'évaluer positivement les offres des soumissionnaires apportant les solutions les plus adéquates et pertinentes aux impacts potentiels du marché sur le critère genre.

Pour les marchés publics, le test égalité des chances doit être appliqué au cahier des charges, car il est impossible de tenir compte de critères d'attribution non définis ou de clauses techniques non spécifiées dans le cahier des charges lors de sa publication.

3. Attribution du marché public : analyse ciblée des offres. Lors de l'analyse des offres, vérifier si les soumissionnaires tiennent suffisamment compte des problématiques et des particularités de genre en fonction des critères d'attribution et des clauses techniques.
4. Lors de l'exécution ne pas oublier de vérifier si les situations spécifiques et les problématiques «genre» sont effectivement prises en compte.

L'exécution des entretiens doivent respecter également les normes (belges, européennes,...) en vigueur ainsi

(Belgische, Europese,...) evenals de Brusselse reglementen (lichtplan, vademecum voetgangers en PBM,...) en de nationale (verkeersreglement,...).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Er moet goed worden nagedacht bij het opmaken van de bestelbonnen voor het uitschrijven van de overheidsopdracht.

Fase 4 : actieplan

Sensibiliseren van de ambtenaar die een klacht behandelt om na te kijken of het aspect gender ermee samenhangt.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Opvolgen van de klachten ingebracht in PREGO.

III. 6 Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)

BA 10.006.64.25.63.21

Subsidies aan de ondergeschikte besturen voor gemeentelijke sportinfrastructuur (driejarig investeringsprogramma)

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Er bestaan verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van sportbeoefening. Studies tonen aan dat vrouwen minder sporten dan mannen. Bovendien blijkt uit de evaluatie van de budgetten vanuit een genderperspectief, ook wel genderbudgeting genoemd, dat de grote investeringen in sportinfrastructuur grotendeels mannen ten goede komen. Bijgevolg leek deze basisallocatie, die ertoe strekt bouw- of verbouwingswerken van gemeentelijke sportinfrastructuur via subsidies te financieren, uitermate geschikt voor een genderanalyse.

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

Voor de eerste keer in 2019, en naar aanleiding van de verrichte gendertest bij de wijziging van de ordonnantie met betrekking tot de toekenning van subsidies om investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur aan te moedigen, bevat de projectoproep voor subsidies inzake werken voor sportinfrastructuur in de Brusselse gemeenten een punt over de genderkwestie. De gemeenten worden in dit deel gevraagd om stil te staan bij de impact van de overwogen werken op gender. Deze gendertoelichting betreft dus een analyse van het deel « gender » in de formulieren die de

que les réglementations bruxelloises (plan lumière, vade-mecum piéton et PMR,...) et nationales (Code de la route,...).

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

Une réflexion doit avoir lieu avant le lancement d'un marché et lors de l'établissement des bons de commandes.

Étape 4 : plan d'action

Sensibiliser l'agent traitant de la plainte si une notion « genre » est liée à celle-ci.

Étape 5 : suivi et monitoring

Un suivi des plaintes introduites dans PREGO.

III. 6 Bruxelles Pouvoirs Locaux (BPL)

AB 10.006.64.25.63.21

Subsides aux pouvoirs subordonnés pour des infrastructures sportives communales (Programmation triennale d'investissement)

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

La pratique du sport est différenciée selon les hommes et les femmes. Les études montrent que les femmes pratiquent moins de sport que les hommes. De plus, l'approche de budgétisation sensible au genre ou gender budgeting a mis en évidence que les grands investissements d'infrastructures sportives bénéficient massivement aux hommes. Dès lors, cette allocation de base, destinée à financer via subvention des travaux de construction ou de rénovation d'infrastructures sportives communales semblait donc toute désignée pour une analyse de genre.

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

Pour la première fois en 2019 et par suite de la modification de l'ordonnance relative à l'octroi de subsides destinés à encourager les investissements en infrastructures sportives communales sur la base du test genre réalisé à cet effet, l'appel à projets pour des subventions relatives aux travaux d'infrastructures sportives dans les communes bruxelloises comprend une partie à compléter sur la question du genre. Les communes sont donc invitées à s'interroger sur l'impact de genre des travaux envisagés. Le présent commentaire de genre se compose donc d'une

Brusselse gemeenten bij het Gewest hebben ingediend om steun te krijgen voor projecten voor de bouw of verbouwing van gemeentelijke sportinfrastructuur.

De ordonnantie met betrekking tot de toekenning van subsidies om investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur aan te moedigen voorziet er immers in dat het in aanmerking nemen van gender één van de criteria zou zijn voor de evaluatie van de kwaliteit van het project en voor de toekenning van subsidies door de subsidiërende overheid.

De projecten waarvan het deel genderanalyse werd ingevuld, kregen zo 5 punten.

Overigens werden de projecten als volgt gerangschikt :

- a) Goede genderanalyse met meerwaarde voor het dossier (er wordt rekening gehouden met de dimensie gelijkheid tussen vrouwen en mannen)
- b) Er wordt in beperkte of oppervlakkige mate rekening gehouden met gender of de analyse is van slechte kwaliteit
- c) Er wordt geen rekening gehouden met gender in het dossier maar dat heeft geen negatieve invloed op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen
- d) Er wordt geen rekening gehouden met gender in het dossier en dat zou voor ongelijkheden tussen mannen en vrouwen kunnen zorgen

Fase 2 : analyse

1. Statistieken

Er werden in totaal 130 subsidieaanvraagdossiers geanalyseerd. Van de 130 geanalyseerde dossiers werd in 89 dossiers (68 %) het deel voor de genderanalyse van het formulier ingevuld.

In 65 van de 130 geanalyseerde dossiers (50 %) was gender niet relevant en is er geen risico dat er ongelijkheden tussen mannen en vrouwen of tussen jongens en meisjes voortgebracht of versterkt worden. Dit type dossiers heeft vaak betrekking op het in overeenstemming brengen met de huidige veiligheids- of milieunormen of op de vervanging van verouderde infrastructuur (bijvoorbeeld werken aan de elektriciteit of de ventilatie, vervanging van warmteketels of raamwerken, brandmelders, enz.).

Voor de rest bevatten welbeschouwd slechts 24 dossiers (18 %) een relevante genderanalyse en hebben ze dus een meerwaarde.

analyse de la partie « genre » des formulaires rentrés à la Région par les communes bruxelloises en vue d'obtenir des fonds pour des projets de construction ou de rénovation d'infrastructures sportives communales.

L'ordonnance relative à l'octroi de subsides destinés à encourager les investissements en infrastructures sportives communales prévoyait en effet que la prise en compte du genre serait l'un des critères entrant en ligne de compte pour l'évaluation de la qualité du projet et l'attribution de la subvention par le pouvoir subsidiant.

Les projets dont la partie analyse de genre a été complétée se sont ainsi vu attribuer 5 points.

Par ailleurs, les projets ont été classés de la manière suivante :

- a) Bonne analyse de genre qui apporte un plus au dossier (prise en compte de la dimension de l'égalité femmes-hommes dans le dossier)
- b) Le genre est pris en compte de manière limitée voire cosmétique ou l'analyse de genre est de mauvaise qualité
- c) Le genre n'est pas pris en dans le dossier mais cela n'impacte pas négativement l'égalité entre hommes et femmes
- d) Le genre n'est pas pris en compte dans le dossier et cela pourrait créer des inégalités entre hommes et femmes

Étape 2 : analyse

1. Statistiques

Au total 130 dossiers de demande de subvention ont été analysés. Sur les 130 dossiers analysés, 89 dossiers (soit 68 % des dossiers) contiennent des informations dans la partie du formulaire réservée à l'analyse de genre.

Sur les 130 dossiers analysés, 65, soit 50 % n'ont pas de pertinence de genre et ne présentent donc pas de risque de créer ou de renforcer des inégalités entre hommes et femmes ou entre filles et garçons. Ce type de dossier correspond le plus souvent à des travaux de mise aux normes sécuritaires ou environnementales ou au remplacement d'infrastructures vétustes (par exemple des travaux qui concernent l'électricité, la ventilation, le remplacement de chaudières, de châssis, les installations de détection incendie etc.)

Pour le reste, seuls 24 dossiers (18 %) ont été considérés comme contenant une analyse de genre pertinente et apportant une plus-value.

In 28 % van de gevallen (36 dossiers) is de genderanalyse beperkt of zelfs erg zwak. En in 5 dossiers (4 %) werd er een onrechtstreeks risico op discriminatie ten opzichte van vrouwen geïdentificeerd.

In de subsidieaanvraagformulieren moesten de gemeenten aangeven hoeveel sportverenigingen er in de infrastructuur waarvoor werken werden overwogen, werden ondergebracht en of deze verenigingen mannelijk, vrouwelijk of gemengd waren. Uit een statistische analyse van deze gegevens kwamen de volgende resultaten voort :

Van de 577 sportverenigingen die volgens de gemeenten gebruik maken van de betrokken infrastructuur, zijn er 412 (71,40 %) gemengd, 117 (20,28 %) mannelijk en 48 (8,32 %) vrouwelijk.

Deze resultaten moeten uiteraard in de context gezien worden. Een klein aantal gemeenten vond het niet nodig om informatie te verstrekken over de verenigingen die hun gemeentelijke sportinfrastructuur gebruiken. Overigens maken sportverenigingen in sommige gevallen gebruik van gemeentelijke scholen die overdag dienst doen voor een gemengd publiek van kinderen en tieners. Ten slotte hebben weinig gemeenten de moeite genomen om een verdeling volgens geslacht van de leden van de sportverenigingen te verstrekken, maar een eerste analyse doet vermoeden dat veel zogenoemde gemengde sporten eigenlijk slechts een minderheid aan vrouwen/meisjes tellen.

2. Opmerkingen

In de meeste gevallen werd het deel inzake gender van het subsidieaanvraagformulier door de gemeenten ingevuld. Maar de verschaft informatie is merendeels oppervlakkig en kan niet leiden tot een genderanalyse die een werkelijke meerwaarde biedt. Talrijke gemeenten beperken zich tot het oplijsten van de sportverenigingen die de betrokken infrastructuur gebruiken door eenvoudigweg aan te geven of deze verenigingen mannelijk, vrouwelijk of gemengd zijn, zonder in detail te treden qua man-vrouw-verdeling in het geval van gemengde verenigingen. Uit de informatie die in dit deel van de vragenlijst gegeven wordt, blijkt dat de gemeenten weinig belang in of kennis van de verhouding tussen gender en sportbeoefening hebben.

Het probleem van een minder grote sportdeelname van meisjes en vrouwen is algemeen bekend. Maar de gemeenten lijken ofwel machteloos ofwel onverschillig toe te kijken. Dit kan worden afgeleid uit de banale antwoorden die de formulieren bevatten, zoals het idee om de verlichting te bevorderen om het gevoel van onveiligheid bij vrouwen te verminderen.

Sommige gemeenten hebben echter enkele goede praktijken ingevoerd om sport door vrouwen te bevorderen,

Dans 28 % des cas (36 dossiers), l'analyse de genre est limitée voire carrément mauvaise. En dans le cas de 5 dossiers (4 %), un risque indirect de discrimination à l'égard des femmes a été identifié.

Dans les formulaires de demande de subvention, les communes devaient indiquer combien de clubs de sport bénéficient de l'infrastructure pour laquelle les travaux étaient envisagés et si ces clubs étaient masculins, féminins ou mixtes. Une analyse statistique de ces données amène les résultats suivants :

Sur les 577 clubs sportifs répertoriés par les communes comme bénéficiant des infrastructures visées par les travaux, 412 (71,40 %) sont mixtes, 117 (20,28 %) sont masculins et 48 (8,32 %) féminins.

Ces résultats doivent bien entendu être mis en contexte. En effet, un petit nombre de communes n'a pas daigné fournir les informations concernant les clubs occupant leurs infrastructures sportives communales. Par ailleurs, dans certains cas, les clubs sportifs évoluent dans des écoles communales qui servent en journée à un public mixte d'enfants et d'adolescents. Enfin, peu de communes se sont données la peine de fournir une répartition sexuée de la composition des affiliés à ces clubs de sport mais une première analyse laisse penser que de nombreux sports dits mixtes ne comptent en fait qu'une minorité de femmes/ filles.

2. Commentaires

Dans la majorité des cas, la partie du formulaire de demande de subvention relative au genre a été complétée par les communes. Cependant, pour la plupart, les informations fournies sont superficielles et ne permettent pas une analyse de genre qui apporte de véritable plus-value. De nombreuses communes se bornent à énumérer les clubs sportifs qui bénéficient des infrastructures visées en indiquant simplement si ces clubs sont masculins, féminins, ou mixtes mais sans indiquer de statistiques de la répartition genrée des affiliations quand les clubs sont mixtes. Les informations données dans cette partie du questionnaire témoignent d'un faible intérêt ou d'une faible connaissance des communes en ce qui concerne le rapport entre genre et pratique sportive.

Le problème de la plus faible participation des filles et des femmes à la pratique sportive est globalement reconnu. Mais les communes semblent soit démunies pour y faire face soit relativement indifférentes à cette réalité. En témoigne la répétition de banalités dans les formulaires telles l'idée de favoriser l'éclairage pour diminuer le sentiment d'insécurité des femmes.

Certaines communes peuvent tout de même se targuer de quelques bonnes pratiques qui visent à l'encouragement

of zijn van plan dergelijke acties te ondernemen na de uitvoering van de werken waarvoor de subsidie wordt aangevraagd.

Een voorbeeld van goede praktijk bestaat erin een communicatie te ontwikkelen die er meer bepaald toe strekt de sportdeelname van vrouwen te verhogen. De gemeente Jette heeft zo een oproep gedaan op haar website en sociale media met als doelgroep vrouwen. Een ander voorbeeld van positieve actie is de wens van Molenbeek om vrouwenverenigingen te betrekken en om uitsluitend vrouwelijke participatieve processen in te plannen voor de inrichting van een wijkcentrum bij het Weststation (waar sportactiviteiten zullen worden aangeboden). Nog andere gemeenten, zoals bijvoorbeeld Sint-Pieters-Woluwe, zeggen dat ze de sportverenigingen aanmoedigen om vrouwelijke teams te creëren. Dit soort verklaringen is vaak te lezen wanneer gemeenten subsidies aanvragen voor infrastructuur waarbij nieuwe sporten kunnen worden beoefend of waarbij de capaciteit van de bestaande infrastructuur wordt verhoogd. Dergelijke verklaringen dienen echter op middellange termijn te worden geëvalueerd om te weten in welke mate ze ten uitvoer werden gelegd of dat het bij goede voornemens is gebleven.

Hoewel er goede praktijken naar voren komen, zijn sommige dossiers zorgwekkend op het vlak van gendergelijkheid, meer bepaald dossiers met betrekking tot studies voorafgaand aan de bouw of verbouwingen die gender niet ter sprake brengen terwijl dit thema in alle studies zou moeten worden behandeld om ongelijkheden te voorkomen. In andere gevallen gaat het om werken voor de vernieuwing/aanleg van kleedkamers/toiletten/douches en wordt er niets vermeld op het vlak van gender, ook wanneer de infrastructuur in kwestie voornamelijk gebruikt wordt door mannen. Zoals het is opgesteld, vraagt het aanvraagformulier niet om de man-vrouw-verdeling van het aantal kleedkamers/toiletten/douches te vermelden en het is bijgevolg moeilijk om een idee te hebben van het niveau van gelijkheid binnen deze logistieke infrastructuur.

Er dient bijzondere aandacht uit te gaan naar de investeringen voor buitensportinfrastructuur. Uit de gegevens blijkt dat die bijna exclusief door mannen gebruikt wordt. Bovendien komen de mannen die deze ruimten gebruiken vaak in groep, wat voor een gevoel tot onveiligheid en tot ongewenst seksueel gedrag kan leiden bij vrouwen die soms zelfs hun traject wijzigen om deze plaatsen te vermijden. Slechts één dossier neemt een fitnessruimte in de buitenlucht op in het project voor dit soort investering (Stad Brussel).

Een ander aandachtspunt dat uit de analyse naar voren komt, is de neiging van de gemeenten om prioriteit aan mannelijke teams te geven voor het gebruik van een te kleine gemeentelijke sportinfrastructuur, want de

du sport féminin ou planifient de mettre en place de telles actions après la réalisation des travaux pour lesquels la subvention est demandée.

Un exemple de bonne pratique consiste au développement d'une communication visant spécifiquement à augmenter la participation sportive des femmes. La commune de Jette a ainsi publié un appel visant le public cible des femmes sur son site internet et sur les réseaux sociaux. Une autre action positive à relever est la volonté de Molenbeek d'impliquer des associations de femmes et de prévoir des processus participatifs strictement féminins pour procéder à l'aménagement d'un centre de quartier près de la gare de l'ouest (qui proposera des activités sportives). D'autres communes encore, comme par exemple, Woluwe-Saint-Pierre disent inciter les clubs sportifs à créer des équipes féminines. Ce type de déclaration de retrouve souvent lorsque les communes demandent des subventions pour des infrastructures qui permettront d'accueillir de nouveaux sports ou d'accroître la capacité d'infrastructures existantes. Cependant, il importe de mener une évaluation à moyen terme pour voir dans quelle mesure ces déclarations se sont traduites dans les faits ou sont restées à l'état de bonnes intentions.

Si de bonnes pratiques se distinguent, certains dossiers présentent des caractéristiques inquiétantes du point de vue de l'égalité de genre. En particulier certains dossiers qui concernent des études avant rénovation ou construction ne font pas mention du genre alors que toute étude devrait intégrer cette dimension dans une optique de prévention des inégalités. Dans d'autres cas, les travaux portent sur la rénovation/création de vestiaires/sanitaires/douches et rien n'est mentionné au niveau du genre y compris dans des cas où l'occupation de l'infrastructure en question est identifiée comme majoritairement masculine. En l'occurrence, le formulaire, tel qu'il est rédigé ne demande pas de mentionner une répartition sexuée du nombre de vestiaires/sanitaires/douches et il est dès lors difficile de se faire une idée du niveau d'égalité permis par cette infrastructure logistique.

Une attention particulière est à prêter aux investissements pour des équipements sportifs de plein air. Ceux-ci sont documentés comme étant utilisés quasi-exclusivement par les hommes. De plus, les hommes fréquentant ces espaces le font souvent en bande, ce qui peut créer un sentiment d'insécurité et des situations de harcèlement sexiste pour les femmes qui vont parfois jusqu'à modifier leurs trajets pour éviter ces endroits. Un seul dossier reprend le projet de ce type d'investissement avec un espace de fitness en plein air (Ville de Bruxelles).

Un autre point d'attention qui ressort de l'analyse est la tendance communale à vouloir donner la priorité aux équipes masculines pour l'occupation d'une infrastructure sportive communale souvent trop limitée car les équipes

mannelijke teams doen vaker aan competitie. Dit is een klassiek argument dat de sportbeoefening door vrouwen belemmert.

Een laatste tendens die duidelijk naar voren komt uit de analyse is dat er nog steeds stereotypen heersen over vrouwen en sport. De sporter wordt onbewust als een man beschouwd en vrouwen, alsmede gehandicapte personen, als een ondergeschikt publiek, voor wie er 'breeddenkend' echter ook enkele uren per week moeten worden voorbehouden in de infrastructuur. In het deel inzake gender van het aanvraagformulier staan er serieuze clichés in de commentaar wat betreft vrouwen en sport. Zo geeft de gemeente Vorst in een dossier aan dat met de beoogde investeringen zachte sporten kunnen worden uitgeoefend die bijzonder geschikt zijn voor vrouwen. De gemeente Ganshoren is er dan weer trots op dat ze investeert in padelterreinen en benadrukt dat deze sport geschikt is voor vrouwen wegens gemakkelijker en speelser. Dit soort uitspraken is het bewijs dat de gemeenten een gebrek aan competentie inzake gender hebben, wat de uitvoering van een beleid voor gelijkheid in de sport juist ondermijnt. Het is immers zo dat gelijkheid in de sport een grondige denkoefening vergt met betrekking tot de stereotypen, de bevordering van sport voor vrouwen in het algemeen maar ook het openstellen van zogenoemde mannelijke sporten voor vrouwen en vice versa. Uit de analyse is ook gebleken dat de handisportverenigingen, wanneer ze al bestaan, voornamelijk mannelijk zijn. Er zou dus bijzondere aandacht moeten uitgaan naar gehandicapte vrouwen in het kader van gelijke kansen in sport; het is niet uitgesloten dat ze slachtoffer zijn van meervoudige discriminatie.

3. Conclusie

Hoewel de door de gemeenten ingevulde gegevens niet volledig zijn, blijkt de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij het beoefenen van sport een realiteit te zijn. Dat kan worden afgeleid uit het minder grote aantal vrouwelijke sportverenigingen en de verdeling naar geslacht binnen de sportverenigingen die aantonen dat wanneer een sport « gemengd » verklaard wordt, er vaak slechts een minderheid aan vrouwen aan deelneemt. Het is bijgevolg niet fout om te zeggen dat het inderdaad de mannen zijn die voordeel halen uit het overgrote deel van de gewestelijke subsidies voor werken aan de gemeentelijke sportinfrastructuur.

Een tweede conclusie is dat de Brusselse gemeenten klaarblijkelijk weinig bewust zijn van en gevormd zijn in de kwestie van gendergelijkheid in sport en het lijkt essentieel om hieraan iets te doen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

In het kader van het beleid ter ondersteuning van gelijke kansen in het plaatselijk beleid door het Gewest is het

masculines sont plus souvent impliquées dans des compétitions. Cet argument est un argument classique qui vient entraver la pratique féminine du sport.

Enfin, une dernière tendance qui apparaît clairement au terme de l'analyse est la persistance de stéréotypes à l'égard du sport féminin. Le sportif est inconsciemment considéré comme un homme alors que les femmes, comme les personnes handicapées semblent perçues comme un public annexe pour lequel il serait de bon ton de réserver quelques heures d'occupation de l'infrastructure sur base hebdomadaire. On peut lire dans les commentaires de la partie genre du formulaire de demande de subvention des phrases qui comprennent de solides clichés quant au sport féminin. La commune de Forest annonce ainsi dans un dossier que les investissements visés permettront la pratique de sports doux qui conviennent particulièrement bien aux femmes. La commune de Ganshoren vante quant à elle l'investissement dans des terrains de padel en mettant en avant que ce sport est bien adapté aux femmes car plus facile et plus ludique. Ce type d'assertions est la preuve d'un manque de compétence en termes de genre dans les communes qui vient de fait entraver la mise en œuvre d'une politique d'égalité dans le sport. Car l'égalité dans le sport passe par une réflexion approfondie sur les stéréotypes, la promotion du sport féminin en général mais aussi l'ouverture des sports dits masculins aux femmes et vice versa. Il est également ressorti de l'analyse que les clubs handisports, quand ils existent, sont majoritairement masculins. Une attention particulière devrait donc être de mise pour les femmes handicapées dans le cadre de la politique d'égalité dans le sport en qu'il semblerait qu'elles puissent être victimes d'une discrimination intersectionnelle.

3. Conclusion

Bien que les données remplies par les communes soient lacunaires, il apparaît néanmoins que la sous-participation des femmes à la pratique sportive est une réalité. En témoignent le nombre de clubs sportifs féminins inférieur et les pourcentages de répartition genrée au sein des clubs sportifs qui attestent que lorsqu'un sport est déclaré « mixte », il compte bien souvent seule une minorité de femmes. Dès lors, il n'est pas erroné de dire qu'une grande majorité du budget régional de subvention pour des travaux d'infrastructures sportives communales bénéficie de fait à des hommes.

Une deuxième conclusion est que les communes bruxelloises sont manifestement peu conscientes et formées à la question de l'égalité de genre dans le sport et il semble primordial de remédier à cet état de fait.

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

Il importe, dans le cadre de la politique de soutien de la Région à l'égalité des chances dans les politiques

belangrijk dat de diensten Sport en Werkzaamheden van de Brusselse gemeenten opgeleid en begeleid worden wat betreft gelijkheid in de sport.

Om een diepgaandere genderanalyse uit te kunnen voeren met betrouwbare statistieken zou het Gewest elke gemeente om een lijst van haar sportverenigingen met de man-vrouw-verhouding binnen deze verenigingen kunnen vragen.

Daarnaast zou een deel van de enveloppe van de projectoproep voor werken aan de sportinfrastructuur kunnen worden voorbehouden voor investeringen die specifiek worden gewijd aan het bevorderen van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in sport.

Het zou ook interessant zijn, mocht elke voorafgaande studie voor werken gefinancierd door een gewestelijke subsidie een verplichte *ex ante* genderanalyse bevatten.

De gefinancierde werken moeten het voorwerp uitmaken van een controle ter plaatse om na te gaan of de aangekondigde acties ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wel degelijk geconcretiseerd werden (doelgerichte communicatie, oprichting vrouwelijke teams, specifieke uurroosters...).

Het zou ook nuttig zijn om een neutrale evaluatie van de buitensportinfrastructuur uit te voeren om de impact ervan op het vlak van gender na te gaan. Mochten er averechte effecten inzake gender vastgesteld worden, zou het subsidiebeleid aangepast moeten worden om de voorkeur te geven aan projecten die de diversiteit en integratie van een intergenerationeel aspect bevorderen. Intergenerationele speeltuinen zouden bijvoorbeeld extra ondersteuning kunnen krijgen. Anderzijds zouden er strafpunten kunnen gegeven worden aan subsidieaanvraagdossiers voor buitensportinfrastructuur die een wezenlijk risico vormen op het vlak van genderdiscriminatie.

Deze krachtlijnen zouden in een beleid voor gelijkheid in sport moeten worden opgenomen, waarover op gewestelijk, plaatselijk en communautair niveau overlegd werd.

Fase 4 : actieplan

De bovenstaande aanbevelingen moeten eerst besproken worden met de bevoegde ministers voordat ze het voorwerp kunnen uitmaken van een actieplan.

communales, de former et d'accompagner les services Sport et Travaux des communes bruxelloises à l'égalité dans le sport.

Pour pouvoir procéder à une analyse de genre plus fine avec des statistiques fiables, la Région pourrait demander à chaque commune la liste des clubs sportifs bénéficiant de leurs infrastructures sportives et la répartition sexuée des membres de ces clubs.

Il pourrait être également opportun de réserver une partie de l'enveloppe de l'appel à projets pour des travaux d'infrastructures sportives à des investissements visant spécifiquement à développer plus d'égalité entre hommes et femmes dans le sport.

Il serait également intéressant d'imposer que toute étude préalable à travaux financée par un subside régional soit obligée d'intégrer une analyse de genre *ex ante*.

Les travaux financés doivent faire l'objet d'un contrôle sur place y compris en vue de vérifier si les actions annoncées pour favoriser l'égalité hommes-femmes (communications ciblées, création d'équipes féminines, horaires spécifiques...) se sont concrétisées dans les faits.

Il serait également utile de procéder à une évaluation neutre des infrastructures sportives en extérieur pour voir quel est leur impact en termes de genre. Si des effets pervers en termes de genre devaient se confirmer, il serait nécessaire d'adapter la politique de subvention pour favoriser des projets qui promeuvent la diversité et l'intégration d'un aspect intergénérationnel. Les plaines de jeux intergénérationnelles pourraient par exemple être spécialement soutenues. Des points de pénalité pourraient par ailleurs être attribués aux dossiers de demande de subvention pour des infrastructures sportives en extérieur qui présentent un risque substantiel d'usage discriminatoire en fonction du genre.

Ces axes devraient se retrouver dans une politique d'égalité dans le sport concertée entre le niveau régional, communal et communautaire.

Étape 4 : plan d'action

Les recommandations énoncées ci-dessus doivent faire l'objet d'une négociation avec les ministres compétents avant de pouvoir faire l'objet d'un plan d'action.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De bovenstaande aanbevelingen moeten eerst besproken worden met de bevoegde ministers voordat ze het voorwerp kunnen uitmaken van een actieplan.

III. 7 Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF)

Nihil.

III. 8 Brussel Stedenbouwen Erfgoed (Urban.Brussels)

Nihil.

III. 9 Brussel Openbaar Ambt (Talent.Brussels)**BA 32.003.15.02.4140**

Werkingsubsidie aan de geconsolideerde gewestelijke overheidsinstellingen in het kader van de diversiteit

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Deze BA werd gekozen omdat we beschikken over gendergedifferentieerde statistieken inzake de subsidies voor diversiteit.

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

Gegevens afkomstig van de verwerking van de aanvraagdossiers voor subsidies. De basisinformatie wordt bezorgd door de gewestelijke overheidsinstellingen.

Fase 2 : analyse

Sinds 2015 kan de regering op grond van de diversiteitsordonnantie uit 2008 subsidies toekennen aan gewestelijke overheidsinstellingen die in de loop van een kalenderjaar en voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst genomen hebben uit wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waar de werkloosheidsgraad van de bevolking gelijk is aan of hoger ligt dan het gewestelijke gemiddelde.

Het betreft de volgende instellingen :

- de administratie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;

Étape 5 : suivi et monitoring

Les recommandations énoncées ci-dessus doivent faire l'objet d'une négociation avec les ministres compétents avant de pouvoir faire l'objet d'un plan d'action.

III. 7 Service Public Régional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF)

Nihil.

III. 8 Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (Urban.Brussels)

Nihil.

III. 9 Bruxelles Fonction Publique (Talent.Brussels)**AB 32.003.15.02.4140**

Subvention de fonctionnement aux institutions publiques régionales consolidées dans le cadre de la diversité ving AB

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

Cette AB a été choisie parce qu'on dispose de statistiques genrées concernant les subventions diversité.

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

Données issues du traitement des dossiers de demandes des subventions. Les informations de base sont fournies par les organismes publics régionaux.

Étape 2 : analyse

Depuis 2015, et en application de l'ordonnance diversité de 2008, le Gouvernement permet l'allocation d'une subvention aux institutions publiques régionales qui auront engagé, dans des emplois contractuels, et au cours d'une année civile, au moins 10 % de demandeurs et demandeuses d'emploi issus des quartiers de la Région de Bruxelles-Capitale dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale.

Les institutions visées sont les suivantes :

- l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;

- De instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van categorie A en B ;
- de paragewestelijke instellingen van publiek recht of van openbaar nut en hun operationele filialen ;
- de verenigingen zonder winstoogmerk die opgericht zijn op initiatief van de Regering.

Een instelling die voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst neemt die afkomstig zijn uit wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waar de werkloosheidsgraad van de bevolking gelijk is aan of hoger ligt dan het gewestelijke gemiddelde ontvangt een subsidie van 3.000 euro per voltijds aangeworven werknemer met een contract voor onbepaalde duur. De subsidie bedraagt 1.000 euro voor een voltijds in dienst genomen werknemer met een contract voor bepaalde duur.

Sinds 2017 wordt aan een instelling die voor contractuele betrekkingen minstens 20 % werkzoekenden in dienst neemt die afkomstig zijn uit wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waar de werkloosheidsgraad van de bevolking gelijk is aan of hoger ligt dan het gewestelijke gemiddelde een subsidie van 7.500 euro toegekend per voltijds aangeworven werknemer met een contract voor onbepaalde tijd. De subsidie bedraagt 2.000 euro voor een voltijds in dienst genomen werknemer met een contract voor bepaalde duur.

Deze analyse betreft de jaren 2016, 2017 en 2018. Op te merken valt dat als gevolg van een procedurewijziging de diversiteitssubsidie 2018 betrekking had op de indienstnemeningen in 6 maanden, in tegenstelling tot de subsidie voor 2016-2017. De beschikbare gegevens leverden volgende cijfers op :

1. Jaarlijks subsidiebudget per instelling

Gewestelijke instelling	Budget 2018	Budget 2017	Budget 2016
MIVB	218.000	290.000	252.000
Net Brussel	203.000	419.000	192.000
Actiris	60.000	123.500	108.000
Leefmilieu Brussel	37.000	58.900	49.000
Haven van Brussel	4.000	6.000	7.000
BGHM	7.500	2.000	0
Brussel Openbaar Ambt	4.000	0	0
DBDMH	0	4.000	6.000
Parking.brussels	0	5.000	8.000

- les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B ;
- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles ;
- les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement.

L'institution qui engage, dans des emplois contractuels, au moins 10 % de demandeur•ses d'emploi issus des quartiers de la Région de Bruxelles-Capitale dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale, reçoit un subside de 3.000 euros pour un travailleur ou une travailleuse engagé•e à temps plein dans un contrat à durée indéterminée. Le montant s'élève à 1.000 euros pour un travailleur ou une travailleuse engagé•e à temps plein dans un contrat à durée déterminée.

Depuis 2017, pour l'institution qui engage, dans des emplois contractuels au moins 20 % de demandeur•ses d'emploi issus des quartiers de la Région de Bruxelles-Capitale dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale, un subside de 7.500 euros est octroyé pour un travailleur ou une travailleuse engagé•e à temps plein dans un contrat à durée indéterminée. Le subside s'élève à 2.000 euros pour un travailleur ou une travailleuse engagé•e à temps plein dans un contrat à durée déterminée.

La présente analyse porte sur les années 2016, 2017 et 2018. Il faut noter que, dans le cadre d'un changement de procédure, la subvention diversité 2018 a porté sur les engagements de 6 mois contrairement aux exercices 2016-2017. À partir des données disponibles, les informations suivantes ont été extraites :

1. Budget annuel des subventions par institution

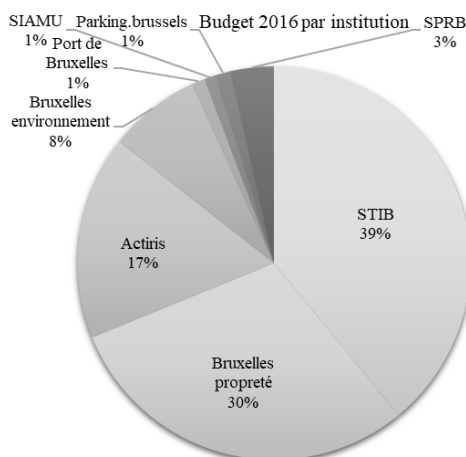
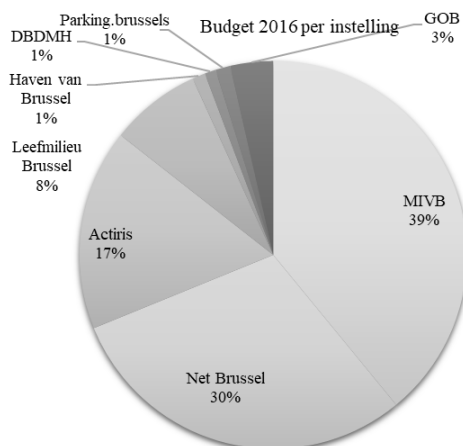
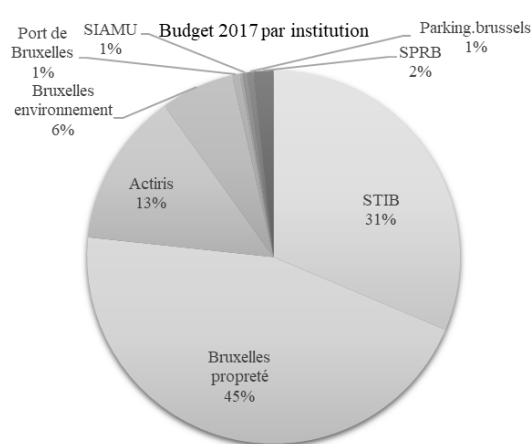
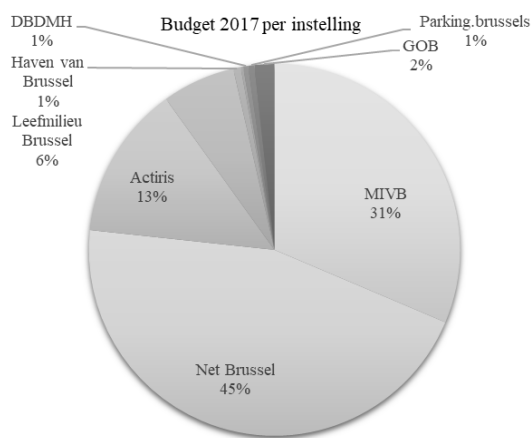
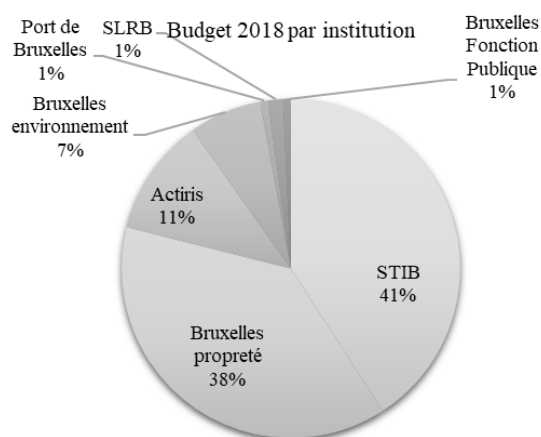
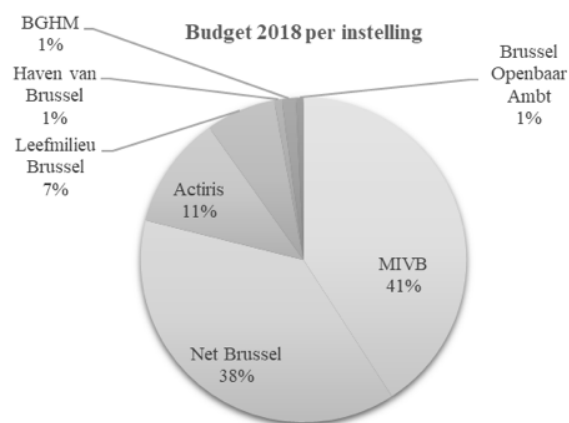
Institution régionale	Budget 2018	Budget 2017	Budget 2016
STIB	218.000	290.000	252.000
Bruxelles Propreté	203.000	419.000	192.000
Actiris	60.000	123.500	108.000
Bruxelles Environnement	37.000	58.900	49.000
Port de Bruxelles	4.000	6.000	7.000
SLRB	7.500	2.000	0
Bruxelles Fonction Publique	4.000	0	0
SIAMU	0	4.000	6.000
Parkingbrussels	0	5.000	8.000

GOB	0	16.000	23.000
Totaal	533.500	924.400	645.000

De MIVB en Net Brussel namen samen respectievelijk 69%, 76% en 79% van het globale budget «diversiteits-subsidie» voor hun rekening in 2016, 2017 en 2018. Actiris is de derde grootste verbruiker van dit budget, gevolgd door Leefmilieu Brussel. De andere instellingen verbruiken jaarlijks minder dan 6% van het budget voor diversiteitssubsidies. Onze analyse is toegespitst op de vier eerstgenoemde instellingen.

SPRB	0	16.000	23.000
Total	533.500	924.400	645.000

La STIB et Bruxelles propreté ont consommé respectivement 69%, 76% et 79% du budget global « subvention diversité » en 2016, 2017 et 2018. Actiris est le troisième consommateur de budget suivi de Bruxelles Environnement. Les autres organismes consomment annuellement moins de 6% du budget relatif aux subventions diversité. Notre analyse se focalisera sur les quatre organismes cités.

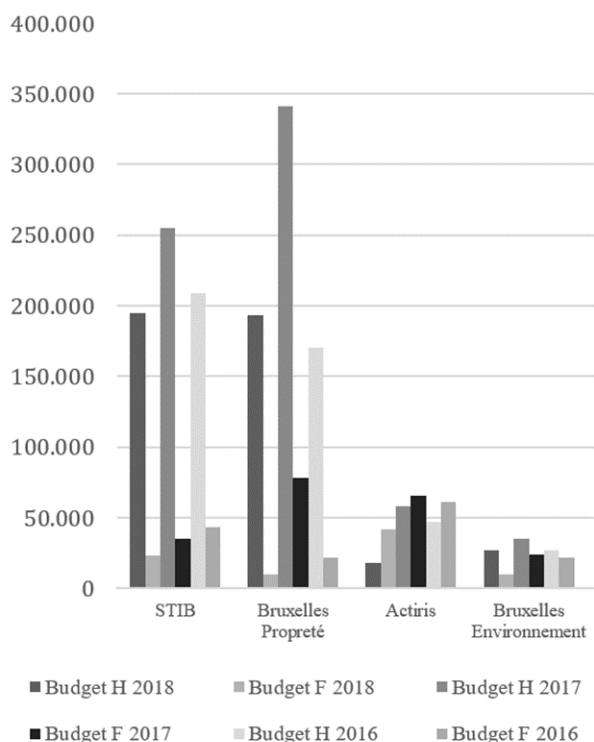


2. Verdeling van het jaarbudget «diversiteitssubsidie» tussen mannen en vrouwen

Ook de verdeling van het budget tussen mannen en vrouwen bij de verschillende instellingen geeft over de betrokken jaren een vaste trend te zien. Deze verdeling blijkt zich in de tijd te handhaven, ongeacht of ze in het voordeel van de mannen dan wel de vrouwen uitvalt. De verdeling van het budget stemt overeen met de man-vrouw-verhouding in de jaarlijkse contractuele aanwervingen (die voldoen aan de subsidievoorwaarden) bij de instellingen. Het geslacht van de aangeworven werkzoekende heeft immers geen invloed op het bedrag van de verleende subsidie.

Bij de MIVB en Net Brussel komt het subsidiebudget in veel hogere mate mannen ten goede dan vrouwen. Een groot deel van de wervingen bij die instellingen gebeurt in gendertypische activiteitensectoren. Deze trend handhaaft zich doorheen de jaren.

Evolutie budget M/V



Eenzelfde, zij het veel minder uitgesproken trend is merkbaar bij Leefmilieu Brussel.

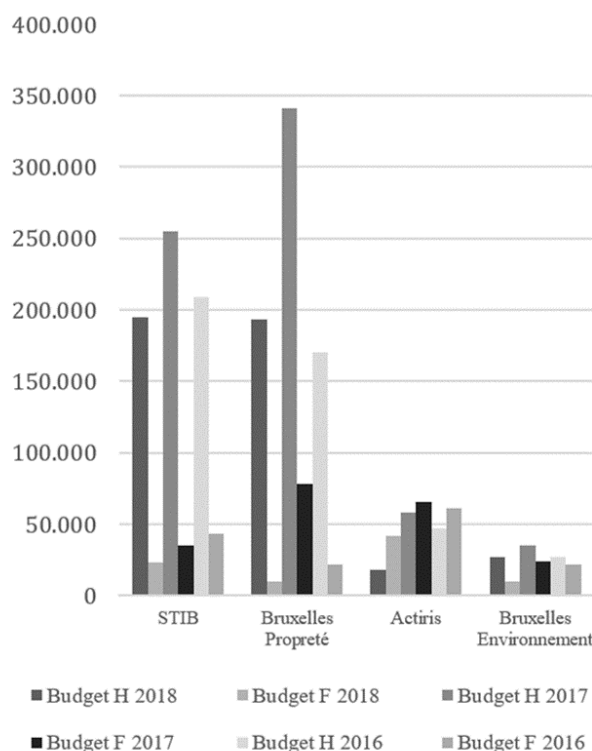
Actiris laat een omgekeerde trend optekenen: het toegekende budget in het kader van de diversiteitssubsidie ligt systematisch hoger voor vrouwen.

2. Répartition du budget annuel « subvention diversité » entre les hommes et les femmes

Une autre constante est celle de la tendance de la répartition du budget, au niveau des institutions, entre les hommes et les femmes au fil des années. Que celle-ci penche du côté masculin ou féminin, elle se maintient dans le temps. La répartition du budget correspond à la répartition des hommes et des femmes recrutés annuellement sous contrat (et répondant aux conditions de la subvention) au sein de ces institutions, le budget alloué étant le même peu importe le sexe du demandeur ou de la demandeuse d'emploi.

Au niveau de la STIB et de Bruxelles Propreté, le budget subvention diversité profite largement aux hommes au détriment des femmes. Une bonne partie du recrutement du personnel dans ces institutions se fait dans les segments opérationnels historiquement genrés. Cette tendance se maintient au fil des années.

Evolution du budget H/F



La même tendance est observée chez Bruxelles Environnement mais avec un écart beaucoup moins prononcé.

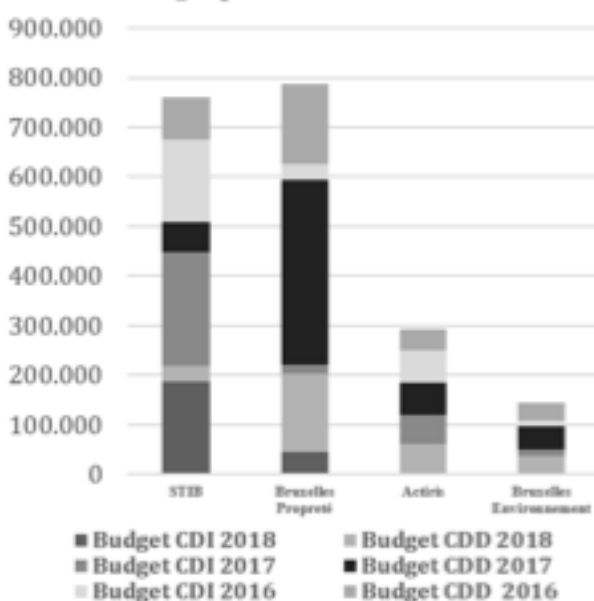
Au niveau d'Actiris, c'est la tendance inverse qui est observée: le budget alloué aux subventions diversité est systématiquement plus élevée pour les femmes.

3. Verdeling van het jaarbudget per contractsoort

De twee grootste verbruikers van de diversiteitssubsidie geven een volledig tegengesteld beeld te zien inzake contractuele wervingswijze. Dit wordt duidelijk weerspiegeld in de verdeling van het budget « diversiteitssubsidie ». Terwijl de diversiteitssubsidie bij de MIVB overwegend toegekend wordt voor contracten voor onbepaalde duur, gaat ze bij Net Brussel vooral naar indienstnemeningen voor bepaalde duur. Deze trend handhaaft zich over de drie beschouwde jaren.

Bij Actiris en Leefmilieu Brussel is de situatie evenwichtiger.

Evolutie budget per contractsoort



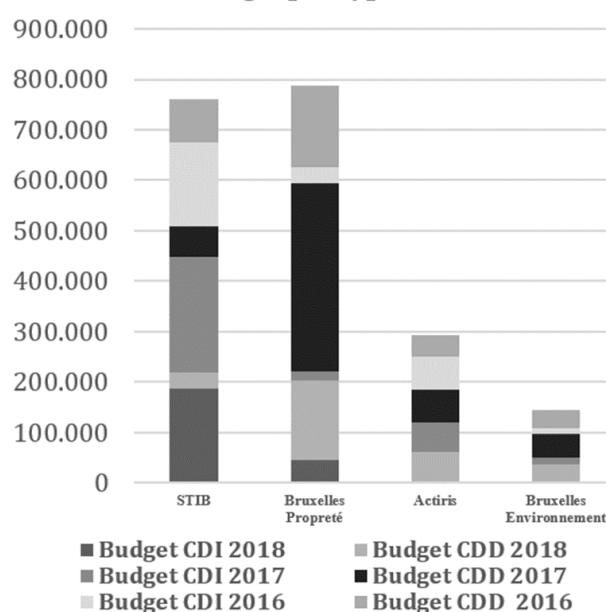
Ondanks dit verschil inzake overwegende contractsoort, geven de beide grootste verbruikers van het budget « diversiteitssubsidie » een gelijke trend te zien wat betreft de verdeling van de contracten tussen mannen en vrouwen, die structureel in het voordeel van mannen uitvalt.

3. Répartition du budget annuel par type de contrat

Les deux plus gros consommateurs de budget subvention diversité ont un comportement tout à fait inverse en matière de type de recrutement contractuel. La répartition du budget subvention diversité en est le parfait reflet. Ainsi, tandis que la subvention diversité est allouée majoritairement pour des recrutements CDI à la STIB, elle est essentiellement accordée pour des engagements CDD chez Bruxelles Propreté. Cette tendance se maintient au fil des 3 ans.

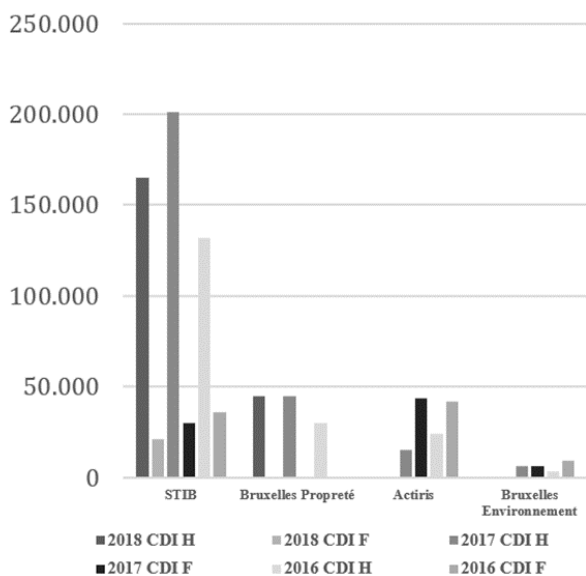
La situation est plus équilibrée chez Actiris et Bruxelles Environnement.

Evolution du budget par type de contrat



Malgré cette différence de comportement en matière de type de contrat majoritairement recruté, les deux plus gros consommateurs du budget « subvention diversité » s'alignent sur une tendance similaire lorsqu'il s'agit de la répartition de ces contrats entre les hommes et les femmes : celle-ci est structurellement et majoritairement favorable aux hommes.

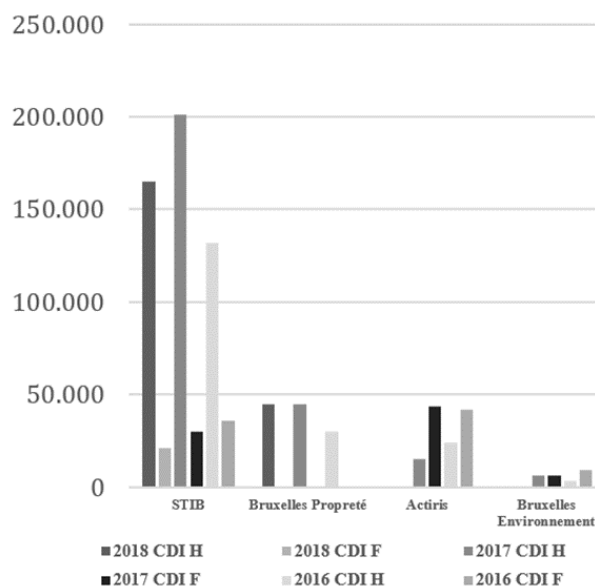
M/V-verdeling budget voor contracten voor onbepaalde duur



Wat de contracten voor onbepaalde duur betreft, wijst de analyse op een onevenwicht in het voordeel van mannen bij de MIVB voor de drie betrokken jaren. Bij Net Brussel betroffen de gesubsidieerde contracten voor onbepaalde tijd uitsluitend mannen. Een tegenovergestelde trend doet zich voor bij Actiris, waar de balans in het voordeel van de vrouwen uitvalt voor de drie betrokken jaren.

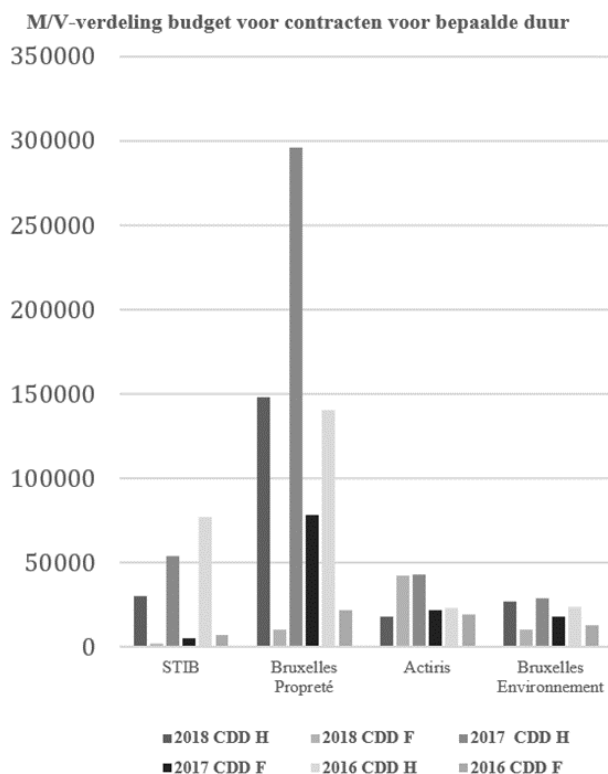
Eenzelfde onevenwicht wordt opgetekend wat betreft de gesubsidieerde contracten voor bepaalde duur. Het toegekende budget voor contracten voor bepaalde duur is constant gunstiger voor mannen bij de MIVB, Net Brussel en Leefmilieu Brussel. Bij Actiris blijkt het daarentegen systematisch in het voordeel van vrouwen uit te vallen.

Répartition H/F du budget alloué aux contrats CDI



Concernant les contrats CDI, l'examen montre un déséquilibre à la faveur des hommes au sein de la STIB au fil des 3 années. Au niveau de Bruxelles-Propreté, seuls des hommes ont été concernés par les CDI subventionnés. La tendance inverse se confirme chez Actiris où la balance penche du côté des femmes tout au long des trois exercices.

Le même déséquilibre est observé concernant les emplois CDD subventionnés. Le budget alloué pour les contrats CDD est constamment favorable aux hommes au sein de la STIB, Bruxelles-Propreté et de Bruxelles Environnement. Il est, à l'inverse, automatiquement favorable aux femmes au niveau d'Actiris.



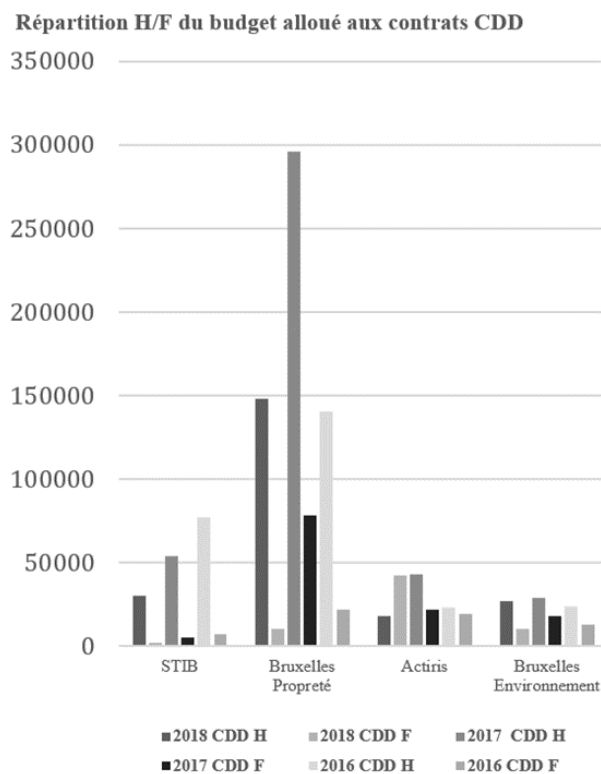
4. Perspectivering

Samengevat wordt de diversiteitssubsidie voor het merendeel toegekend voor de indienstneming van mannen. Dit onevenwicht wordt in de hand gewerkt door de MIVB en Net Brussel, die tussen 2/3 en 4/5 van het totale budget « diversiteitssubsidie » voor hun rekening nemen en overwegend mannen in dienst nemen met de subsidie. Deze vaststelling geldt ongeacht of de instelling — met inachtneming van de subsidievoorwaarden — hoofdzakelijk contracten voor onbepaalde duur (MIVB) dan wel voor bepaalde duur (Net Brussel) toekent.

Ook bij Leefmilieu Brussel tekent de trend zich systematisch in het voordeel van mannen af, zij het minder uitgesproken dan bij de twee voornoemde instellingen. De verdeling tussen mannen en vrouwen per contractsoort is er eveneens evenwichtiger.

Actiris, dat voor de 3 beschouwde jaren tussen 11 % en 17 % van de subsidies vertegenwoordigt, vormt een uitzondering. Niet alleen komen de subsidies er overwegend vrouwen ten goede, maar vrouwen nemen er ook overwegend betrekkingen voor onbepaalde duur in.

De andere instellingen wegen minder zwaar door en de situatie is er ook uiteenloper. Samen verbruiken ze niet meer dan 6 % van het totale budget. Globaal beschouwd kan echter gesteld worden dat de DBDMH en parking.brussels de trend van de MIVB en Net Brussel volgen: het budget komt meer mannen dan vrouwen ten



4. Mise en perspective

En résumé, l'essentiel des subventions diversité est alloué pour des recrutements d'hommes. Ce déséquilibre est favorisé par la STIB et Bruxelles-Propreté qui pèsent entre 2/3 et 4/5 du budget « subvention diversité » total et dont la majorité des emplois subventionnés est occupée par des hommes. Que l'organisme recrute - dans les conditions de la subvention - essentiellement des CDI (STIB) ou des CDD (Bruxelles-Propreté), ces contrats sont principalement occupés par des hommes.

Au niveau de Bruxelles Environnement également, la tendance est systématiquement favorable aux hommes mais l'écart est moins prononcé que dans les deux premiers organismes. La répartition des hommes et des femmes par type de contrat y est également plus équilibrée.

Actiris qui recueille entre 11 % et 17 % des subventions au fil des 3 années fait office d'exception: non seulement les subventions sont majoritairement allouées à des femmes, mais celles-ci occupent majoritairement les emplois CDI.

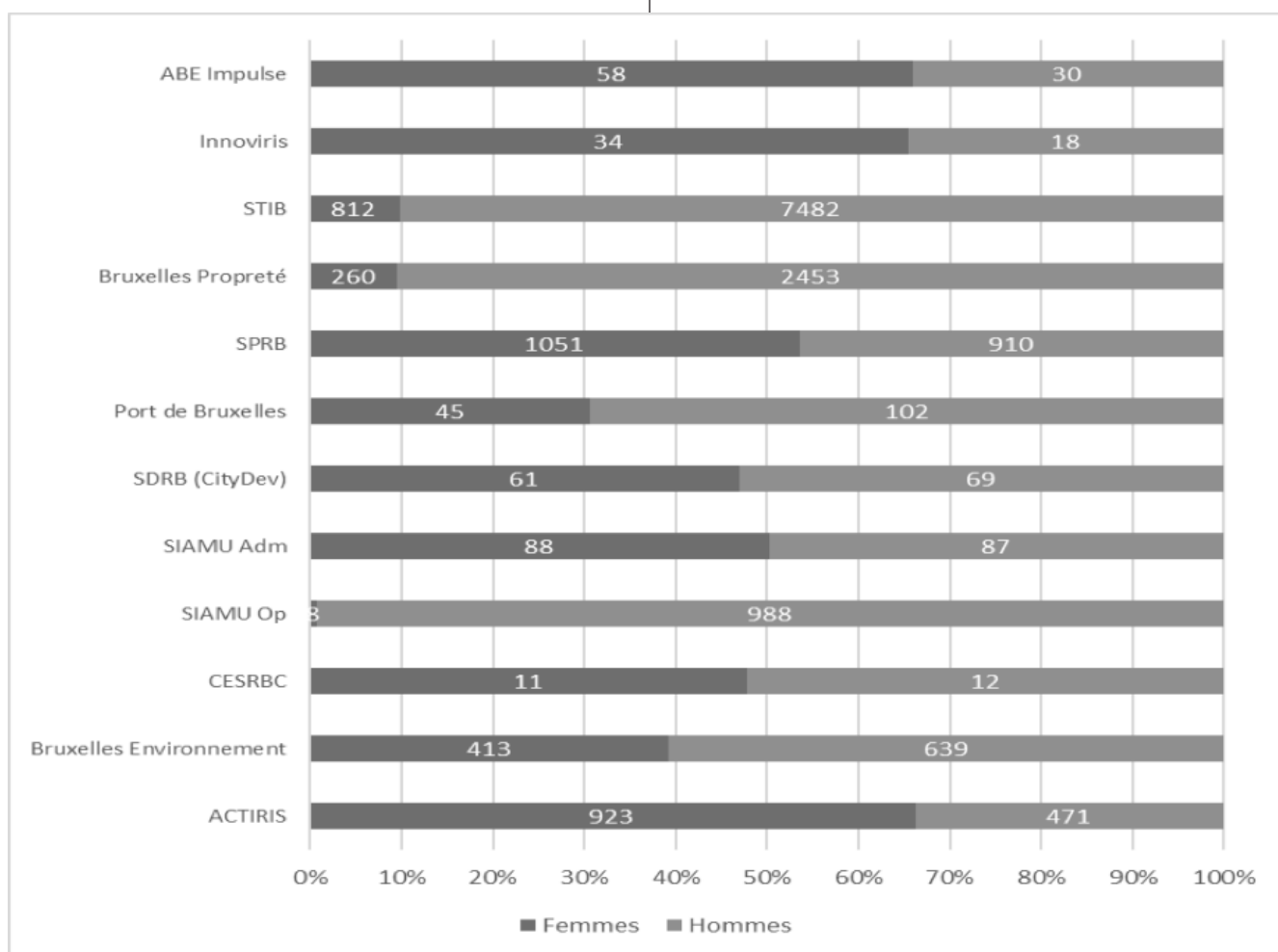
La situation au niveau des autres organismes est à la fois plus anecdotique et plus aléatoire. Le budget consommé ne dépasse pas 6 % du budget total. Mais dans l'ensemble le SIAMU et parking.brussels, avec des métiers plus opérationnels suivent la tendance STIB-Bruxelles-Propreté: le budget est plus favorable aux hommes et les contrats CDI

goede en de contracten voor onbepaalde duur gaan voor het merendeel naar mannen. Bij de GOB is de situatie in evenwicht.

De hierboven geschetste toestand vindt zijn oorsprong in een structureel onevenwicht in het globale personeelsbestand van de betrokken instellingen. De cijfers (2016) van de gewestelijke diversiteitsmonitoring bevestigen bijvoorbeeld het grote overwicht van mannen in het globale personeelsbestand van instellingen zoals de MIVB en Net Brussel.

sont davantage occupés par des hommes. La situation au SPRB est équilibrée.

Le schéma que nous venons d'esquisser prend corps dans un déséquilibre structurel au niveau des effectifs globaux au sein des organismes concernés. Les chiffres (2016) du monitoring régional de la diversité confirment par exemple le grand déséquilibre en faveur des hommes au niveau de l'effectif global d'organismes comme la STIB et Bruxelles-Propreté.



De opgetekende trends in de verdeling van de diversiteitssubsidies volgens geslacht weerspiegelen de situatie inzake werving van mannen en vrouwen bij die instellingen. Overall waar het personeelsbestand overwegend mannelijk is, blijft de trend bij wervingen ruim in het voordeel van mannen uitvallen. De kloof wordt echter geleidelijk kleiner. Bij de indienstnemingen is immers een trend merkbaar naar een minder onevenwichtige man-vrouwverdeling. Bij de MIVB, die 10 % vrouwelijke werknemers telt, betroffen 15 % van de wervingen in 2016 vrouwen. In 2017 was dat 17,5 %. Bij Net Brussel, dat 10 % vrouwelijke werknemers telt, betroffen 30 % van de wervingen in 2016 vrouwen. In 2017 ging het om 25 %.

Les tendances observées au niveau de la répartition des subventions diversité en fonction du sexe reflètent la situation du recrutement des hommes et des femmes au niveau de ces institutions. Partout où le déséquilibre au niveau de l'effectif global penche du côté masculin, la tendance au niveau du recrutement reste largement favorable aux hommes. Toutefois, le gap a tendance à se résorber doucement. En effet, la tendance au niveau des recrutements est à l'atténuation de la répartition déséquilibrée des hommes et des femmes dans les effectifs. Ainsi, au niveau de la STIB qui compte 10 % de femmes dans ses effectifs, 15 % des recrutements de 2016 et 17,5 % des recrutements de 2017 concernaient des femmes. Au niveau

Bij Leefmilieu Brussel bestaat het personeel voor 40 % uit vrouwen. De indienstnemeningen hadden voor 41 % betrekking op vrouwen in 2016 en voor 43 % in 2017.

Bij Actiris, dat 34 % mannelijk personeel telt, vertegenwoordigden mannen 41 % van de indienstnemeningen in 2016 en 44 % in 2017.

Bij de wervingen tekent zich dus een trend af naar een meer evenwichtige man-vrouwverdeling, zij het slechts zeer geleidelijk. De verdeling van het budget tussen mannen en vrouwen zal dus onvermijdelijk die trend volgen.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Het lijkt evident dat de vier instellingen die meest gebruik maken van het budget een onevenwicht te zien geven in de ene zin of in de andere. Er moet niettemin opgemerkt worden dat deze diversiteitssubsidies achteraf toegekend worden, voor reeds in dienst genomen werkzoekenden, en dat ze enkel toegekend worden voor contractuele indienstnemeningen. De toekenning van de subsidie heeft geen rechtstreekse invloed op de wervingen. Dat zou overigens niet toegestaan zijn, net zomin als het beïnvloeden van de keuze van het geslacht van de aan te werven werknemers. De gelijke behandeling van de kandidaten moet immers gewaarborgd worden, ongeacht hun geslacht. De erg gendertypische trend op het vlak van de diversiteitssubsidies weerspiegelt een kloof die bestreden moet worden. Bij de betrokken instellingen vindt sensibilisering plaats op transversaal niveau, maar het is mogelijk en wenselijk om interne sensibilisering in te voeren als een van de toekenningsvoorwaarden van de subsidie. De subsidies kunnen niet rechtstreeks ingrijpen op de kloof, maar kunnen wel benut worden om ze te verkleinen.

Bovendien is een meer verregaande bewustwording vereist bij de instellingen met een sterke genderkloof op het vlak van indienstnemeningen. De diversiteitssubsidies kunnen daartoe bijdragen. Dit zou kunnen gebeuren in de vorm van het verminderen van het bedrag van de toelage wanneer het onevenwicht inzake globale werving of op het vlak van de wervingen die aan de subsidievoorwaarden voldoen ongunstiger is dan een man-vrouwverhouding van 2/3-1/3.

Fase 4 : actieplan

Met de tools die de gewestelijke diversiteitscoördinatie ter beschikking stelt, kunnen de gewestelijke overheidsinstellingen de genderkloof objectief meten per niveau. Talent.brussels biedt de gewestelijke instellingen

de Bruxelles-Propreté qui compte 10 % de femmes dans l'effectif, 30 % recrutements de 2016 et 25 % des recrutements de 2017 concernaient des femmes.

Au niveau de Bruxelles Environnement, 40 % de l'effectif est féminin et 41 % des recrutements de 2016 et 43 % des recrutements de 2017 concernaient des femmes.

Quant à Actiris, alors que 34 % de l'effectif global est masculin, 41 % des recrutements de 2016 et 44 % des recrutements de 2017 concernaient des hommes.

Les tendances au niveau des recrutements tendent donc vers plus d'équilibre dans la représentation des hommes et des femmes, mais à rythme très

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

Il paraît évident que les 4 organismes les plus consommateurs de budget connaissent une ségrégation dans un sens ou un autre. Il faut néanmoins noter que ces subventions diversité sont allouées *a posteriori*, pour des recrutements écoulés de personnes demandeuses d'emploi, et qu'elles ne sont attribuées que pour des engagements contractuels. L'allocation de la subvention n'a pas d'effet direct sur les engagements. Elle n'est par ailleurs pas autorisée à en avoir, ni de peser dans le choix du sexe des personnes à engager. L'égalité de traitement des candidats demandeurs d'emploi doit être garantie indépendamment de leur sexe. Mais cette tendance très genrée au niveau des subventions diversité traduit une ségrégation contre laquelle il faut lutter. Un travail de sensibilisation transversal est entamé auprès de ces organismes mais il est possible et souhaitable de rendre le travail de sensibilisation interne comme une des conditions de l'octroi de la subvention. Les subventions ne peuvent avoir d'effet direct sur la ségrégation, elles peuvent par contre être exploitées pour l'atténuer.

Il convient par ailleurs d'engager une conscientisation plus volontariste des organismes qui connaissent une grande ségrégation genrée au niveau de leur recrutement. Les subventions diversité peuvent servir de levier dans ce sens. Cela se pourrait consister à réduire le montant de l'allocation quand le déséquilibre au niveau du recrutement global, ou au niveau des engagements répondant aux conditions de la subvention dépasse un ratio H/F de 2/3-1/3.

Étape 4 : plan d'action

Les outils mis à disposition par la coordination régionale de la diversité permettent aux organismes publics de la Région de mesurer et d'objectiver la ségrégation sur la base du sexe, notamment en fonction des niveaux.

bovendien transversale opleidingen inzake gender aan. Het is mogelijk om als toekenningsvoorwaarde van de subsidie te bepalen dat instellingen met een sterke genderkloof acties ondernomen moeten hebben om het onevenwicht tegen te gaan. Dit zou het ook mogelijk maken om de daadwerkelijk daartoe ondernomen acties op te volgen.

De genderkloof is sterk afgetekend bij bepaalde instellingen, meer bepaald wat betreft de man-vrouwverdeling volgens contractsoort (onbepaalde duur of bepaalde duur). De diversiteitssubsidies worden in het huidige systeem achteraf toegekend en hebben geen corrigerend, stimulerend of sensibiliserend effect wat betreft dit onevenwicht. Het is nochtans mogelijk het systeem van de diversiteitssubsidies te benutten om de instellingen bewust te maken van de noodzaak om dit onevenwicht te corrigeren en zo te komen tot meer genderevenwichtige wervingen. Onder voorbehoud van een politieke goedkeuring en een eventuele aanpassing van de diversiteitsordonnantie en/of het betreffende uitvoeringsbesluit, kan gedacht worden aan een systeem waarbij de diversiteitssubsidie neerwaarts wordt herzien voor instellingen met een uitgesproken genderkloof zolang dat onevenwicht blijft bestaan. Mogelijke scenario's :

1. Voor elke contractsoort (bepaalde of onbepaalde duur) wordt de subsidie verminderd tot 2/3 van het bedrag dat normaal van toepassing zou zijn zolang het minst vertegenwoordigde geslacht geen aandeel van 1/3 in het totaal bereikt. Dit systeem zou gelden voor instellingen die minstens 10 personen in dienst nemen onder de geldende voorwaarden.
2. Zolang geen 1/3-2/3-verhouding bereikt is voor de wervingen (globaal, inclusief statutaire werving) zou de diversiteitssubsidie van de instelling met 1/3 verminderd worden.

Vanuit begrotingsoogpunt zou de toepassing van dit systeem leiden tot een daling van het totale budget zolang de m/v-verhouding ongunstiger is dan 2/3- 1/3 bij bepaalde instellingen. Voor instellingen zonder uitgesproken genderkloof zou het nieuwe systeem geen gevolgen hebben.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- De statistische opvolging voortzetten om zich ervan te vergewissen dat de subsidie evenzeer vrouwen als mannen ten goede komt.
- Het subsidiebesluit en de omzendbrief diversiteit 2020 aanpassen.

talent.brussels propose par ailleurs aux organismes de la Région une offre de formation transversale concernant le genre. Il est possible d'exiger, dans les conditions d'octroi de la subvention, que les organismes qui connaissent une grande ségrégation aient entrepris des actions pour pallier ce déséquilibre. Cela permettra par ailleurs de faire le suivi des actions réellement entreprises dans ce sens.

La ségrégation se manifeste de manière flagrante dans certains organismes, notamment lorsqu'on observe la répartition H/F par type de contrat (CDI, CDD). Allouées postérieurement aux engagements, les subventions diversité dans leur configuration actuelle n'ont aucun effet correctif, incitatif ou sensibilisant quant à ce déséquilibre. Pourtant, il est possible d'utiliser le système des subventions diversité pour conscientiser les organismes à la nécessité de corriger le déséquilibre et de tendre vers des engagements plus équilibrés sur le plan du genre. Sous réserve d'un aval politique et d'une adaptation éventuelle de l'ordonnance diversité et/ou de son arrêté d'exécution, il est possible d'imaginer un système où le budget subvention diversité soit revu à la baisse pour les organismes publiques qui connaissent une forte ségrégation tant que celle-ci existe. Parmi les scénarios possibles :

1. Pour chaque type de contrat (CDI, CDD), tant qu'un ratio de minimum 1/3 du sexe le moins représenté n'est pas atteint dans les contrats répondant aux conditions de la subvention, la subvention est ramenée à ses 2/3 pour le type de contrat en question. Ce système serait appliqué aux organismes qui recrutent au moins 10 personnes dans les conditions.
2. Tant qu'un équilibre 1/3-2/3 au niveau des recrutements de l'organisme n'est pas atteint (de façon générale, statutaires y compris), la subvention diversité de l'organisme sera abaissée d'un 1/3.

D'un point de vue budgétaire, l'application de ce système se traduira par une baisse du budget total tant que le déséquilibre H/F dépasse le ratio 2/3- 1/3 dans certains organismes. Les organismes qui ne connaissent pas de forte ségrégation ne seraient pas impactées par le nouveau système.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Continuer le suivi statistique pour s'assurer que le subside profite de manière égalitaire aux femmes et aux hommes.
- Adapter l'arrêté de subventionnement et la circulaire diversité 2020.

III. 10 Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)

BA 03.003.08.01.1211

Werkingsuitgaven voor het inwerkingstellen van het multimediplan van de scholen

BA 03.003.11.02.7422

Investeringsuitgaven in verband met de collaboratieve gewestelijke oplossing voor videobewaking

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's):

Bevorderen van IT binnen de onderwijssector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waarbij het gaat om projecten die direct verband houden met personen

Deze BA, die de investeringsuitgaven boekt, wordt samen geanalyseerd met de lopende BA in verband met de werkingsuitgaven 03.003.08.01.1211

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

Het CIBG beschikt niet over genderstatistieken en stelt ze evenmin op.

Het CIBG werkt met een officiële lijst van het BHG waarop de gesubsidieerde **scholen** (onderwijsinstellingen) vermeld staan. Het gaat om scholen en niet om opleidingscentra.

Het CIBG neemt contact op met alle scholen die op de officiële lijst vermeld staan en stelt voor om IT-materiaal te bezorgen gebaseerd op een budget dat voor iedere school hetzelfde is en dat afhankelijk is van de middelen die het CIBG ontvangt en die door het BHG worden vastgelegd.

- Er is geen financiële discriminatie bij de toewijzing van de middelen. Iedere school ontvangt hetzelfde budget
- Elke school maakt een specifieke keuze op het gebied van het materiaal en het is de directeur die verantwoordelijk is voor deze keuze afhankelijk van het welzijn van de leerlingen waarmee hij rekening dient te houden. Het is niet aan het CIBG om de directeur in zijn keuze te beïnvloeden.
- Mocht er voor bepaalde scholen sprake zijn van specifieke behoeften die aan het CIBG worden gemeld en die niet binnen het toegekende budget vallen, dan vraagt het CIBG extra middelen aan het BHG, zoals voor het buitengewoon onderwijs, wat momenteel in de implementatiefase zit

III. 10 Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)

AB 03.003.08.01.1211

Dépenses de fonctionnement pour la mise en œuvre du plan multimedia des écoles

AB 03.003.11.02.7422

Dépenses d'investissement pour la mise en œuvre du plan multimedia des écoles

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

Promotion de l'IT dans le secteur de l'enseignement de la Région de Bruxelles-Capitale et concerne des projets en lien direct avec des personnes

Cette AB qui comptabilise les dépenses d'investissement s'analyse avec son AB pendant liée aux dépenses de fonctionnement 03.003.08.01.1211

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

Le CIRB ne dispose pas et ne produit pas de statistiques de genre.

Le CIRB dispose d'une liste officielle de la RBC mentionnant les **écoles** (établissements scolaires) subsidiées. Il s'agit d'écoles et non de centre de formation.

Le CIRB contacte l'ensemble des écoles reprises sur la liste officielle et leur propose de les fournir en matériel informatique selon une enveloppe identique à chaque école et qui est fonction des budgets que reçoit le CIRB et qui sont décidés par la RBC.

- Il n'y a pas de discrimination financière dans l'affectation des budgets, chaque école reçoit le même budget
- Le choix du matériel est spécifique à chaque école et c'est son directeur qui a la responsabilité de ce choix en fonction du bien-être de sa population dont il doit tenir compte. Le CIRB n'a pas le pouvoir d'influencer le directeur dans ses choix.
- Si des besoins spécifiques à des établissements sont relevés par l'établissement et communiqués au CIRB et qui n'entrent pas dans l'enveloppe attribuée, le CIRB demande des budgets complémentaires à la RBC comme pour l'enseignement spécialisé en cours de déploiement actuellement

- Wanneer de directeur laat weten dat er geen IT-behoeften zijn, wordt er geen materiaal bezorgd

Het buitengewoon onderwijs vormt de laatste fase van de implementatie die in 2019 wordt afgerond. Na 2019 wordt er geen materiaal meer geïmplementeerd.

Het materiaal blijft tijdens de afschrijvings- en onderhoudsperiode eigendom van het CIBG. Nadien wordt het automatisch aan de school overgedragen.

Alle scholen zijn, los van de implementatie van het materiaal, op het breedbandnetwerk aangesloten. Dit netwerk krijgt momenteel een upgrade naar glasvezel

Fase 2 : analyse

Het CIBG biedt enkel een businessoplossing voor een behoefte geïdentificeerd door de schooldirecteur. Het treedt op als tussenpersoon en technisch raadgever in verband met de keuze van het te installeren materiaal. Het is de exploitant en het helpt de schooldirecteur bij de implementatie en het onderhoud van de oplossing.

Het CIBG implementeert IT-materiaal enkel in scholen en doet dit niet in opleidingscentra.

Het CIBG organiseert, via deze basisallocatie, geen opleiding of bewustmakingscampagne.

Onderhoudsbeurten, verbindingen en plaatsen van glasvezel zijn niet gendergebonden.

Er wordt de komende jaren niet meer in implementatie voorzien

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De BA blijft in categorie 3 volgens het schema : directe uitgaven voor personen, specifieke actie ter bevordering van gelijkheid en mogelijke politieke invloed

Het CIBG voert geen genderanalyse uit. Dit moet immers gebeuren op het niveau van de scholen en de inrichtende macht

Fase 4 : actieplan

Er wordt de komende jaren niet meer in implementatie van materiaal voorzien. Er is dan ook geen specifiek actieplan

- Si le directeur déclare ne pas avoir de besoins, l'école ne sera pas fournie

L'enseignement spécialisé est la dernière étape du déploiement qui se terminera en 2019. Après 2019, il n'y aura plus de déploiement de matériel prévu.

Le matériel reste la propriété du CIRB pendant la période d'amortissement et de maintenance. Ensuite il est cédé automatiquement à l'établissement scolaire.

Toutes les écoles sont connectées au réseau large bande indépendamment au déploiement de matériel. Ce réseau est en cours d'amélioration avec la fibre optique

Étape 2 : analyse

Le CIRB ne fait qu'apporter une solution business à un besoin identifié par le Directeur d'école. Il intervient en tant qu'intermédiaire et conseiller technique dans le choix du matériel à installer. Il est l'exploitant et assiste le directeur de l'école pour la mise en place et la maintenance de la solution apportée.

Le CIRB ne déploie pas dans des centres de formation, uniquement dans les établissements scolaires.

Le CIRB n'organise pas de formation, ni de campagne de sensibilisation au travers de ces 2 allocations de base.

Les maintenances, connections et la pose de fibre ne sont pas liées au genre.

Il n'y a plus de déploiement prévu dans les années à venir

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

Catégorisation de l'AB reste en 3 selon le schéma : dépenses directes pour des personnes, action spécifique pour promouvoir l'égalité et influence possible du politique

Le CIRB ne fait pas d'analyse de genre car elle doit se faire au niveau des écoles, du pouvoir organisateur

Étape 4 : plan d'action

Il n'y a plus de déploiement de matériel prévus dans les années à venir et donc pas de plan d'action spécifique

Fase 5 : opvolging en monitoring

Er is geen follow-up en specifieke monitoring van toepassing

BA 03.006.08.02.1211

Vermogenssuitgaven voor het inwerkingsstellen van het multimediaplan van de scholen

BA 03.006.11.03.7422

Investeringsuitgaven in verband met de collaboratieve gewestelijke oplossing voor videobewaking

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Deze BA streeft naar veiligheid en welzijn van personen (werkingskosten)

Direct verband met BA 03.006.11.03.7422. Deze twee BA's ontvangen kredieten voor dezelfde projecten, waarbij de aanrekening van de uitgaven aan de ene of de andere enkel gekoppeld is aan de eenheidsprijs van de uitrusting (< of > dan 700 euro) of aan het soort uitgave (materiaal, infrastructuur, consultancy, installatie, onderhoud...)

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

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

Het CIBG beschikt over een basisbudget voor onderhoud, integratie van nieuwe leden, vervanging van verouderd materiaal, deelname aan projecten van leden van het platform. De nieuwe initiatieven worden opgezet door BPV die de behoeften bepaalt en voor de uitvoering een beroep doet op het CIBG. Het is BPV die via het CIBG deze nieuwe initiatieven financiert.

Fase 2 : analyse

Het CIBG treedt op als tussenpersoon en technisch raadgever in verband met de keuze van het te installeren materiaal. Het is de exploitant en staat de beheerder bij voor het vervullen van de opdrachten die het CIBG door de ordonnantie zijn toevertrouwd, op basis van de verwerkingsovereenkomst ; het CIBG staat in voor de integratie van de videobeschermingscamera's van de leden in het systeem voor het gedeelde gebruik van beelden en gegevens, de administratie van de toegangsrechten van de leden tot dat systeem, overeenkomstig de machtigingen verleend door de Brusselse Controlecommissie en hij ziet toe op de

Étape 5 : suivi et monitoring

Il n'y a pas de suivi et monitoring spécifique

AB 03.006.08.02.1211

Dépenses de fonctionnement liées à la solution régionale collaborative de vidéoprotection

AB 03.006.11.03.7422

Dépenses d'investissement liées à la solution régionale collaborative de vidéoprotection

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

AB tend vers la sécurité et le bien être des personnes (frais de fonctionnement)

Lien direct l'AB 03.006.11.03.7422. Ces 2 AB reçoivent des crédits pour les mêmes projets, l'imputation des dépenses sur l'une ou sur l'autre étant uniquement liée au prix unitaire de l'équipement (< ou > à 700 euros) ou au type de dépenses (matériel, infrastructure, consultance, installation, maintenance...)

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

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

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

Étape 2 : analyse

Le CIRB intervient en tant qu'intermédiaire et conseiller technique dans le choix du matériel à installer. Il est l'exploitant et assiste le gestionnaire dans l'accomplissement des missions qui lui sont confiées par ordonnance et selon la convention de sous-traitance ; Le CIRB assure notamment l'intégration des caméras de vidéo-protection des membres dans le système de mutualisation d'images et de données, l'administration des droits d'accès des membres au dit système conformément aux autorisations de la Commission de contrôle bruxelloise et veille à l'installation et au bon fonctionnement du réseau fédérateur. En bref il apporte et

installatie en de goede werking van het back-bonenetwerk. Kortom, het biedt en handhaaft een businessoplossing op verzoek van zijn klant.

Het is de klant die zijn behoefte heeft geanalyseerd in het kader van zijn activiteit, het is de klant die bepaalt waarom en waar de installaties worden opgezet.

De genderanalyse gebeurt op het niveau van BPV en de politiezones die ter zake statistieken publiceren.

Het CIBG onderneemt geen specifieke actie (statistieken, veldonderzoek...) ter bevordering van gelijkheid. Het CIBG biedt enkel een businessoplossing voor een behoefte die geïdentificeerd en geanalyseerd werd door BPV, de politiezones, leden in het algemeen

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

De BA blijft in categorie 3 volgens het schema: indirecte uitgaven voor personen, geen specifieke actie ter bevordering van gelijkheid maar wel mogelijke politieke invloed.

Er wordt door het CIBG geen genderanalyse uitgevoerd aangezien dit door de klant is gedaan.

De statistieken van BPV, de politiezones en van de leden van het platform moeten worden overgenomen.

Fase 4 : actieplan

Het CIBG stelt geen actieplan op.

Fase 5 : opvolging en monitoring

We stellen geen follow-up of monitoring voor.

III. 11 Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

BA 03.002.11.03.7200

Vernieuwing/transformatie/uitbreiding gebouwen

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

De BA 030021103 heeft voornamelijk betrekking op vernieuwingswerken /renovatie/transformatie/uitbreiding van de gebouwen.

maintient la solution business à la demande de son client.

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

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

Il n'y a pas d'action spécifique (statistiques, études sur le terrain...) menée par le CIRB pour promouvoir l'égalité. Le CIRB ne fait qu'apporter une solution business à un besoin identifié et analysé par BPS ou les Zones de police, des membres en général

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

AB reste en catégorie 3 selon le schéma : dépenses indirectes pour des personnes, pas d'action spécifique pour promouvoir l'égalité mais influence possible du politique

Pas d'analyse de genre à faire par CIRB car elle est menée par son client.

Il faut reprendre les statistiques de BPS, des Zones de police, des membres de la plateforme

Étape 4 : plan d'action

Nous ne proposons pas de plan d'action car le CIRB

Étape 5 : suivi et monitoring

Nous ne proposons pas de suivi ni de monitoring.

III. 11 Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 03.002.11.03.7200

Renouvellement /transformation /extension bâtiments

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

L'AB 030021103 concerne principalement des travaux de renouvellement /rénovation /transformation /extension de bâtiments.

De DBDMH beschikt qua gebouwen over een stafkazerne (operationele, technische en administratieve lokalen) gelegen in de Helihavenlaan, 7 voorposten evenals 4 medische antennes in het Brussels Gewest.

Sommige gebouwen van voor de jaren tachtig zijn verouderd en moeten gerenoveerd worden omdat ze helemaal niet meer geschikt zijn voor het beroep van brandweerman/vrouw-ambulancier.

De VOPO's van Schaarbeek (gebouwd in 2013) en RAC (gebouwd in 2016) die recent opgetrokken zijn, beschikken over de nodige infrastructuur mannen en vrouwen

De andere gebouwen daarentegen werden niet ontworpen om brandweervrouwen en vrouwelijke officieren te ontvangen en hun infrastructuur zoals douches, kamers en vestiaires moet gerenoveerd worden want deze is niet aangepast aan een gemengd ploegwerk.

In bepaalde VOPO's zoals de VOPO Anderlecht zijn de renovatiewerken reeds gestart.

Deze analyse betreft enkel de werken in de stafkazerne Helihaven.

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

Meerdere basisallocaties DBDMH hebben betrekking op het onderhoud en de herstelling van gebouwen, de aankoop van sanitaire uitrustingen of keukengerei, de aankoop en huur van apparatuur en meubilair,....

De BA 030021103 is een begrotingspost die gericht is op de vernieuwing, transformatie, uitbreiding van gebouwen zoals de rustzalen die gemengd werden en aparte sanitaire voorzieningen vrouwen/mannen.

Aangezien de oude gebouwen niet over aparte sanitaire voorzieningen mannen/vrouwen beschikken, was het noodzakelijk om de herverdeling van de lokalen te herbekijken voor de oude constructies.

De administratieve en technische diensten in de Helihaven tellen 219 administratieve en technische personeelsleden.

Vandaag telt het operationeel kader 1144 brandweermannen waarvan 7 brandweervrouwen en 3 vrouwelijke officieren.

Le Siamu dispose comme bâtiments d'un état-major (locaux opérationnels, techniques et administratifs) situé avenue de « l'héliport de 7 postes avancés ainsi que 4 antennes médicales dans la Région bruxelloise.

Certains bâtiments datant d'avant les années 80 sont vétustes et nécessitent donc des travaux de rénovation car plus du tout adaptés à la profession de pompier/pomprière –ambulancier /ambulancière.

Les Pasi de Schaarbeek (construit en 2013) et Cité (construit en 2016) construits récemment disposent de toutes les infrastructures hommes et femmes nécessaires

Par contre, les autres bâtiments n'ont pas été conçus pour accueillir des pompières et des officières et leurs infrastructures telles que douches, chambres et vestiaires doivent être rénovées car inadaptées au travail en équipe mixte.

Des travaux de rénovation sont d'ailleurs déjà en cours dans certains Pasi comme Anderlecht.

Cette analyse concerne les travaux uniquement à l'État-major Héliport.

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

Plusieurs allocations de base SIAMU concernent l'entretien et réparation des bâtiments, l'achat d'équipements sanitaires ou de cuisine, l'achat et location de matériel et mobilier,.

L'AB 030021103 est un poste budgétaire qui vise le renouvellement, des transformations, extension de bâtiments comme les salles de repos devenues mixtes et des sanitaires séparés femmes et hommes.

Les anciennes constructions ne disposant pas de sanitaires distinct hommes /femmes, il a fallu reconsidérer la distribution des locaux pour les anciennes constructions..

Les Service administratif et technique situés à l'héliport reprennent 219 administratifs/ves et techniciens /nes.

Aujourd'hui le cadre opérationnel est composé de 1144 pompiers dont 7 pompières et 3 officières.

De brandweermannen/vrouwen werken volgens een wachtsysteem van 24 u gevolgd door 76 u rust en zijn opgedeeld in 4 compagnieën.

Iedere dag werken er 80 operationelen in de Helihaven en zijn er een 20-tal operationelen aanwezig in de VOPO's.

Fase 2 : analyse

De oude gebouwen van de DBDMH werden uitsluitend ingericht om brandweermannen-ambulanciers te ontvangen.

In de loop der jaren werden er renovatiewerkzaamheden uitgevoerd om bijvoorbeeld een keuken of trappenhuis te moderniseren....

Ofschoon de gebouwen van de Helihaven, gebouwd in 1983, er niet op voorzien waren om brandweervrouwen te ontvangen, was het in 2008 dat de eerste 2 brandweervrouwen slaagden voor de aanwervingstesten (fysiek en technisch). Ze werden tewerkgesteld in de Stafkazerne Helihaven, Helihavenlaan 15.

Er diende dus een eerste lokaal vrijgemaakt te worden om een kamer en douche in te richten.

Vervolgens zijn er 3 vrouwelijke officieren bij de DBDMH gestart.

Vandaag werken er in de verschillende kazernes 1144 brandweermannen in teamverband waaronder 7 brandweervrouwen en 3 vrouwelijke officieren.

De brandweervrouwen en vrouwelijke officieren hebben net zoals de brandweermannen en officieren hun eigen infrastructuur (bedden/ sanitaire voorzieningen,...) op verschillende verdiepingen. Er dienden nog enkel gemengde rust- en werkplekken en afzonderlijke sanitaire voorzieningen aangeboden te worden zoals bepaald in een dienstnota verschenen in 2008.

Met het oog op de komende aanwervingen, zal de DBDMH moeten anticiperen op de komst van nieuwe brandweervrouwen en vrouwelijke officieren, zowel in de helihaven als in de VOPO's, en dus aangepaste sanitaire voorzieningen, vestiaires en rustzalen voor mannen en vrouwen moeten kunnen aanbieden.

Als gevolg hiervan, hebben de operationele directies hun akkoord gegeven opdat de bepalingen opgenomen in de dienstnota nageleefd worden.

Les pompiers/ères travaillent sur la base d'un système de garde de 24heures suivi de 76 heures de repos et sont reparti/es en 4 compagnies.

Chaque jour 80 opérationnels/les travaillent, à l'héliport et une vingtaine opérationnels/les sont présents dans les PASI.

Étape 2 : analyse

Les anciens bâtiments du SIAMU ont été aménagés pour accueillir uniquement des hommes pompiers-ambulanciers.

Durant des années des travaux de rénovation ont été réalisés et visaient la modernisation par exemple d'une cuisine ou cage d'escaliers...

Alors que les bâtiments de l'héliport construits en 1983 ne prévoyaient pas d'accueillir des pompières, c'est en 2008 que 2 premières pompières ont réussi les tests (physiques et techniques) de recrutement et ont ainsi intégré l'État-major héliport situé au 15, avenue de l'Héliport.

Il a donc fallu libérer un premier local pour aménager une chambre et une douche.

Par la suite, 3 officières ont intégré le Siamu.

Aujourd'hui au sein des différentes casernes travaillent en équipe 1144 pompiers dont 7pompières et 3 officières.

Les pompières et officières tout comme les pompiers et officiers ont leur infrastructures propres (lits /sanitaires,...) à des étages différents, restait à offrir, comme le prévoit une note de service parue en 2008 des salles de repos et de travail mixtes et sanitaires distincts.

Compte tenu des prochains recrutements, le Siamu devra, pour le futur, anticiper l'arrivée de nouvelles pompières et officières tant à l'héliport que dans les Pasi et donc pouvoir offrir les sanitaires, vestiaires et salles de repos adaptés hommes et femmes.

Suite à cela les directions opérationnelles ont marqué » leur accord pour que les dispositions reprises dans la note de service soient respectées.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Vandaag de dag willen steeds meer jonge vrouwen een zogenaamd « mannenberoep » uitoefenen. Dit geldt eveneens voor het beroep van brandweerman/vrouw. Ze zijn fysiek beter voorbereid en doordat er in de toekomst meer vrouwen zullen slagen, moeten er nieuwe sanitaire voorzieningen mannen/vrouwen voorzien worden die het mogelijk maken gemengde ploegen te ontvangen. Een herinrichting van de huidige lokalen is essentieel om aan deze vraag te voldoen en zal in 2019 van start gaan.

Fase 4 : actieplan

Na de beslissing van de operationele en algemene directies om de verschillende gebouwen Helihaven behorend tot de DBDMH aan te passen en te renoveren, werden in 2018 verschillende werkgroepen opgericht.

Er waren verschillende vergaderingen nodig en een vrouwelijke officier stond in voor het verzamelen van de verschillende adviezen in samenwerking met de architect van de DBDMH.

Deze multidisciplinaire groepen lieten een vrijwel unanieme overeenstemming toe tussen alle betrokken partijen : brandweervrouwen, vrouwelijke officieren, de IDPB, de ergonome, de correspondentente Gender eveneens diversiteitsmanager, de officieren en brandweermannen, de vertegenwoordigers van de werknemers. Dankzij deze nauwe samenwerking, kon er een uitstekende verstandhouding bereikt worden tussen de verschillende interne en externe partijen (zoals het architectenbureau verantwoordelijk voor de werken), zodat de werkzaamheden in 2019 konden beginnen.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De voortgang van de werken wordt gesuperviseerd door de dienst Logistiek. De werken zijn medio 2019 gestart en het einde ervan is voorzien voor binnen een jaar.

De follow-up zal het mogelijk maken erop toe te zien dat elke nieuwe constructie DBDMH onmiddellijk het gebruik integreert van gemengde rustzalen terwijl de sanitaire voorzieningen (douches en vestiaires) gescheiden zijn (mannen en vrouwen).

III. 12 Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën

Nihil.

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

Aujourd'hui de plus en plus de jeunes femmes souhaitent exercer un métier dit « d'homme ». Cela concerne également le métier de pompier/e. Elles sont physiquement mieux préparées et leur réussite plus quantitative dans le futur doit faire prévoir de nouvelles infrastructures sanitaires hommes et femmes capables d'accueillir des équipes mixtes. Des réaménagements dans les locaux actuels sont indispensables pour répondre à cette demande et seront mis en œuvre dès 2019.

Étape 4 : plan d'action

Suite à la décision des directions opérationnelles et générales d'adapter et rénover les différents bâtiments Héliport appartenant au SIAMU, différents groupes de travail se sont mis en place en 2018.

Plusieurs réunions ont été nécessaires et une officière s'est chargée de récolter les différents avis en collaboration avec l'architecte du SIAMU.

Ces groupes pluridisciplinaires ont permis un accord quasi unanime de toutes les parties concernées: les pompières, les officières, le SIPP, l'ergonome, la correspondante Gender également Manager Diversité, les officiers et pompiers, les représentants des travailleurs. Cette étroite collaboration a permis une excellente entente entre les différentes parties internes et externes (comme le bureau des architectes responsables des travaux) et d'ainsi faire débiter les travaux en 2019

Étape 5 : suivi et monitoring

L'avancement des travaux est supervisé par le service Logistique. Les travaux ont démarré mi-2019 et la fin de ceux-ci est prévue d'ici un an.

Le suivi permettra de veiller à ce que toute nouvelle construction SIAMU intègre directement l'usage de salles de repos mixtes tandis que les sanitaires ;douches et vestiaires soient séparés Hommes et femmes.

III. 12 Fonds Régional Bruxellois de Refinancement des Trésoreries Communales

Nihil.

III.13 Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer

BA 22.002.11.01.7422

Aankoop van fotovoltaïsche panelen in het kader van het SolarClick-project

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's):

De keuze voor de basisallocatie « 22.002.11.01.7422 » getiteld « Aankoop van fotovoltaïsche panelen in het kader van het SolarClick-project » wordt verklaard door het feit dat het Solar Click-project een vlaggenschipproject vormt in het Brusselse Gewest als het gaat over klimaat en milieu. Deze allocatie betreft immers investeringskredieten voor de aankoop van fotovoltaïsche panelen in het kader van het Solar Click-project. Meer in het bijzonder is het SolarClick-project een project waarbij Sibelga op het dak van de gebouwen waarin de diensten/activiteiten van de gewestelijke en plaatselijke besturen zijn ondergebracht, fotovoltaïsche installaties laat plaatsen en uitbaten die eigendom zijn van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De besturen ontvangen gratis de groene stroom die zij voor hun eigen verbruik produceren.

Het Solar Click-project moet op termijn toelaten om :

- de jaarlijkse CO₂-uitstoot met 4.500 ton te verminderen ;
- het huidig geïnstalleerde fotovoltaïsche vermogen met 22,5 % te verhogen
- 11 GWH/jaar te produceren vanaf 2020 ;
- 12 % bij te dragen tot de globale doelstelling van het Gewest op het vlak van hernieuwbare energie.

Dit project beantwoordt dus aan de volgende strategische doelstellingen, die zelf deel uitmaken van de uitvoering van het « Burden Sharing »-akkoord om de klimaatopwarming tegen te gaan :

- « De groenestroomproductie in het Brussels Gewest sterk verhogen » ;
- « De voorbeeldfunctie van de overheid op het vlak van energie concreet waar maken » ;
- « De overheidsgebouwen op het grondgebied van het BHG zo veel mogelijk groene stroom laten produceren » ;
- « De fotovoltaïsche sector versterken en bijdragen tot de verwezenlijking van de gewestelijke doelstellingen inzake hernieuwbare energie ».

III.13 Bruxelles Environnement, Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement

AB 22.002.11.01.7422

Acquisition de panneaux photovoltaïques dans le cadre du Projet SolarClick

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

Le choix de l'allocation de base « 22.002.11.01.7422 » intitulée « Acquisition de panneaux photovoltaïques dans le cadre du Projet SolarClick » s'explique par le fait que le projet Solar Click correspond à un projet phare au sein de la Région bruxelloise en lien avec la thématique du climat et de l'environnement. En effet, celle-ci concerne des crédits d'investissements visant l'acquisition de panneaux photovoltaïques dans le cadre du projet Solar Click. Plus précisément, le projet SolarClick consiste à faire placer et exploiter par Sibelga des installations photovoltaïques, propriétés de la Région Bruxelles-Capitale, sur le toit de bâtiments abritant des services/activités de pouvoirs publics régionaux et locaux. Ces derniers bénéficiant gratuitement de l'électricité verte produite pour leurs besoins de consommation propre.

Le projet Solar Click devrait permettre, à terme :

- de réduire annuellement 4.500 tonnes d'émissions de CO₂ ;
- augmenter de 22.5 % la puissance photovoltaïque actuellement installées
- produire 11 GWH/an à partir de 2020 ;
- contribuer à hauteur de 12 % à l'objectif global de la Région en matière d'énergies renouvelables.

Dès lors, ce projet répond aux objectifs stratégiques suivants qui eux-mêmes s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord du Burden Sharing visant la lutte contre le réchauffement climatique :

- « Augmenter significativement la production d'électricité verte en Région bruxelloise » ;
- « Concrétiser l'exemplarité des pouvoirs publics en matière d'énergie » ;
- « Maximiser la production d'électricité verte des bâtiments publics sur le territoire de la RBC » ;
- « Dynamiser le secteur du photovoltaïque et participer à la rencontre des objectifs régionaux en matière d'énergie renouvelable ».

Categorisering : In het licht van de drie volgende vragen : de geselecteerde basisallocatie behoort tot categorie 3.

(On)rechtstreekse uitgaven/ontvangsten voor personen ?

Ja, want dit zijn werken die tot doel hebben om overheidsgebouwen uit te rusten met fotovoltaïsche panelen. De opgewekte groene stroom wordt vervolgens gratis verdeeld onder de plaatselijke en gewestelijke overheden die de gebouwen waarop de fotovoltaïsche panelen zijn geïnstalleerd, in gebruik hebben. Deze gebouwen worden gebruikt door mensen.

Specifieke actie ter bevordering van de gelijkheid ?

Nee

Invloed mogelijk door het Gewest ?

Ja, want de werkzaamheden op het gebied van milieu- en klimaatbeleid vormen een gewestelijke bevoegdheid.

» Categorie 3

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

Sibelga leverde ons de lijst met sites waarvoor de installatiewerkzaamheden in 2019 werden bevestigd. Dit vormt een portefeuille van 42 overheidsgebouwen waaronder scholen, rusthuizen, sportzalen, kantoren, werkplaatsen, enz.

Het bleek allesbehalve eenvoudig om statistische gegevens in te zamelen over de gendersamenstelling van de doelgroepen die verbruikers zijn van de groene stroom die wordt opgewekt door de zonnepanelen op de daken van voor het Solar Click-project geselecteerde overheidsgebouwen. De inzameling van dergelijke statistische gegevens om na te gaan of de investeringswerken jongens en meisjes op een gelijke manier ten goede komen, hangt immers af van het bestuur of de overheidsdienst die het gebouw gebruikt. Dat blijkt echter niet altijd te gebeuren. Bij gebrek aan statistische gegevens en informatie over het geslacht van de begunstigen van de investeringen in fotovoltaïsche panelen in de 42 geselecteerde overheidsgebouwen, hebben we ervoor gekozen om ons te baseren op statistieken uit diverse publicaties.

Daarnaast is het Solar Click-project gebaseerd op het principe dat de gebruiker van het gebouw de stroom die voor zijn eigen behoeften wordt opgewekt, gratis mag gebruiken. Wanneer de geproduceerde energie niet volstaat om in de onmiddellijke behoeften te voorzien, wordt de rest

Catégorisation : À la lumière des trois questions suivantes : l'allocation de base sélectionnée appartient à la catégorie 3.

Dépense/recettes (in)directes pour personnes ?

Oui, car il s'agit de travaux dont l'objectif est d'équiper des bâtiments publics de panneaux photovoltaïques. L'électricité verte produite étant ensuite distribuée gratuitement aux pouvoirs locaux et régionaux occupants les bâtiments sur lesquels ont installés les panneaux photovoltaïques. Ces derniers sont occupés par des personnes.

Action spécifique pour promouvoir l'égalité ?

Non

Influence possible par la Région ?

Oui, car les travaux en matière de politique relative à l'environnement et au climat relève de la compétence régionale.

» Categorie 3

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

Sibelga nous a fourni la liste des sites pour lesquels les travaux d'installation ont été confirmés en 2019. Cela représente un portefeuille de 42 bâtiments publics dont des écoles, des maisons de repos, des salles de sport, des bureaux, des ateliers,....

La récolte de données statistiques précisant la composition sexuée des groupes cibles consommant l'électricité verte produite par les panneaux solaires installés sur les toits des bâtiments publics sélectionnés dans le cadre du projet Solar Click s'est avérée complexe. En effet, une telle collecte de statistique afin de vérifier si les travaux d'investissement profite de manière égalitaire aux filles et aux garçons dépend de l'administration ou du service public occupant le bâtiment. Or, il apparaît que cette dernière n'a pas toujours lieu. En l'absence de statistiques et informations sur le genre des bénéficiaires des investissements relatifs aux panneaux photovoltaïques équipant les 42 bâtiments publics sélectionnés, nous avons choisi d'utiliser des statistiques issues de différentes publications.

Par ailleurs, le projet Solar Click repose sur le principe que l'occupant du bâtiment bénéficie gratuitement de l'électricité produite pour ses propres besoins. Lorsque l'énergie produite ne suffit pas à ses besoins immédiats, il prélève le complément sur le réseau électrique. À l'inverse,

van de energie uit het elektriciteitsnet gehaald. Wanneer er echter meer energie wordt opgewekt dan wat voor de onmiddellijke behoeften nodig is, wordt het overschot gratis aan het net teruggegeven en door de netbeheerder van SIBELGA teruggenomen als een vermindering van de netverliezen.

- 20 scholen konden gebruik maken van het Solar Click-project voor 43 % van het totale budget.
- 3 rusthuizen ontvingen 11 % van het totale budget
- 4 OCMW's ontvingen 10 % van het totale budget
- 2 hogescholen ontvingen 7 % van het totale budget
- 3 sportzalen ontvingen 4 % van het totale budget
- 1 gemeenschapscentrum ontving 2 % van het totale budget.

De andere uitgaven, of 23 % van het totale budget, blijken geen impact te hebben op gendervlak.

Fase 2 : analyse

Scholen (43 % van het budget)

Jongens vormen een iets groter deel van de schoolbevolking in de Federatie Wallonië-Brussel (51,2 %) ⁽⁶⁾. Een fijnmaziger analyse van het type scholen (technisch, beroepsscholen, ASO, enz.) die steun krijgen van het Solar Click-project, zou toelaten om meer details te verstrekken over de aanwezigheid van jongens en meisjes op deze scholen.

Rusthuizen (11 % van het budget)

Twee van de grootste problemen bij ouderenhuisvesting zijn de kosten en het tekort aan opvangplaatsen.

De financiële steun voor ouderen wordt vooral toegekend aan bejaarde vrouwen (IGO (61 % vrouwen) en GIB (69 % vrouwen).⁽⁷⁾). Als men weet dat het aanbod aan plaatsen in de private rusthuizen toeneemt ten opzichte van de plaatsen in openbare rusthuizen en dat de kosten in de private sector hoger zijn dan in de openbare sector, dan blijkt dat het inkomen een grote impact heeft op de toegang tot de rusthuizen. ⁽⁸⁾

We hebben geen cijfers over de bezetting van de beschikbare bedden volgens het geslacht.

(6) De indicatoren van het onderwijs, 2015

(7) Gender in het Brussels Gewest

(8) <http://inegalites.be/La-privatisation-des-maisons-de#nb5>

lorsque l'énergie produite dépasse ses besoins immédiats, le surplus est réinjecté gratuitement sur le réseau et repris par le gestionnaire du réseau SIBELGA à titre de réduction des pertes de réseau.

- 20 écoles ont bénéficié du projet Solar Click pour 43 % du budget total
- 3 maisons de repos ont bénéficié de 11 % du budget total
- 4 CPAS ont bénéficié de 10 % du budget total
- 2 écoles supérieures ont bénéficié de 7 % du budget total
- 3 salles de sport ont bénéficié de 4 % du budget total
- 1 Centre communautaire a bénéficié de 2 % du budget total.

Les autres dépenses, soit 23 % du budget total, ne semblent pas avoir d'impact au niveau du genre.

Étape 2 : analyse

Écoles (43 % du budget)

Les garçons représentent une part très légèrement plus importante de la population scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles (51.2 %) ⁽⁶⁾. Une analyse plus fine du type d'établissements (technique, professionnel, général, etc.) bénéficiant du projet Solar Click pourrait apporter plus de précisions quant à la fréquentation par les garçons et par les filles de ces établissements.

Maisons de repos (11 % du budget)

Deux des problématiques majeures dans la question de l'hébergement des personnes âgées réside dans le coût et le manque de place.

Or, les femmes âgées sont majoritaires dans les aides octroyées aux personnes âgées (GRAPA (61 % de femmes) et RGPA (69 % de femmes) ⁽⁷⁾). Sachant que l'offre de places dans les maisons de repos du privé augmente par rapport aux places du public, et que le coût dans le privé est supérieur à celui du public, la question des revenus est fortement liée à l'accès aux maisons de repos. ⁽⁸⁾

Nous ne disposons pas de chiffres quant à l'occupation des lits disponibles en fonction du genre.

(6) Les indicateurs de l'enseignement, 2015

(7) Le genre en Région bruxelloise

(8) <http://inegalites.be/La-privatisation-des-maisons-de#nb5>

De rusthuizen die gratis gebruik maken van de stroom opgewekt door fotovoltaïsche panelen worden allemaal beheerd door de OCMW's. We zouden kunnen denken dat vrouwen, met lagere inkomens, zich eerder zullen wenden tot dit soort instellingen, die betaalbaarder zijn. Maar onze analyse wordt bemoeilijkt door het gebrek aan nauwkeurige gegevens.

OCMW (10 % van het budget)

55 % van de begunstigden van een leefloon of van financiële steun is een vrouw. Ook de bewoners van een sociale woning zijn vooral vrouwen. Ten slotte is het individueel armoederisico hoger voor vrouwen voor wie het 36 % bedraagt, terwijl het voor mannen slechts 11 % bedraagt.

Deze cijfers doen ons besluiten dat vrouwen meer kans hebben om een beroep te doen op het OCMW.

We vonden echter geen precieze cijfers over wie er een beroep doet op het OCMW en over de aanvragen om tegemoetkoming door het OCMW vanuit een genderperspectief. De conclusies zijn slechts gevolgtrekkingen.

Hogescholen (7 % van het budget)

In 2009-2010 is ongeveer 56 % van de studenten hoger onderwijs in de Federatie Wallonië-Brussel een vrouw. ⁽⁹⁾ Een fijnmaziger analyse van het type studierichting dat in de betrokken instellingen wordt aangeboden, zou toelaten om de man/vrouwverhouding in deze instellingen duidelijker te bepalen.

Sportzalen (4 % van het budget)

69 % van de personen die in een Brusselse sportclub zijn ingeschreven, zijn mannen. ⁽¹⁰⁾

De moeilijkheid bij deze analyse is te bepalen hoe de begunstigden de voordelen van gratis stroom gebruiken. We gaan ervan uit dat deze voordelen belanden bij de mensen die gebruik maken van de sites in kwestie. Een grondiger analyse van wat de sitebeheerders met de gratis stroom aanvangen, zou dit principe wel eens kunnen weerleggen.

(9) <http://www.oes.cfwb.be/index.php?id=1470>

(10) Beoordeling van de gendergerelateerde impact van de in het kader van de DWC opgerichte wijksportinfrastructuur

Les maisons de repos ayant bénéficié de panneaux photovoltaïques gratuits sont toutes gérées par des CPAS. Nous pourrions penser que les femmes, dont les revenus sont plus faibles, se tournent majoritairement vers ce type d'établissements, plus abordables financièrement. Mais notre analyse se heurte au manque de données précises.

CPAS (10 % du budget)

Les femmes représentent 55 % des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide financière. Elles sont également majoritairement bénéficiaires d'un logement social. Enfin, elles représentent un taux de risque de pauvreté individuel supérieur de 36 %, contre 11 % pour les hommes.

Ces chiffres nous amènent à la conclusion que les femmes sont plus souvent susceptibles de fréquenter les CPAS.

Néanmoins, nous n'avons pas trouvé de chiffres précis concernant la fréquentation et les demandes d'intervention des CPAS du point de vue du genre. Il ne s'agit que de déductions.

Écoles supérieures (7 % du budget)

En 2009-2010, 56 % des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles sont des femmes. ⁽⁹⁾ Une analyse plus fine du type d'étude proposée dans les établissements concernés pourraient permettre d'identifier plus clairement la proportion de femmes et d'hommes dans ces établissements.

Salles de sport (4 % du budget)

69 % des personnes inscrites dans les clubs de sport à Bruxelles sont des hommes. ⁽¹⁰⁾

La difficulté dans cette analyse est de savoir de quelle manière les bénéficiaires utilisent les bénéfices engendrés par l'électricité gratuite. Nous partons du principe que ceux-ci bénéficient aux personnes fréquentant les sites en question. Ce principe pourrait être infirmé par une analyse plus approfondie de l'utilisation faite par les gestionnaires des sites de l'électricité gratuite.

(9) <http://www.oes.cfwb.be/index.php?id=1470>

(10) Evaluation de l'impact en matière de genre des infrastructures sportives de quartier produites dans le cadre des CQD

Op basis van de budgetten die aan elk type instelling worden toegewezen en van de bovenstaande analyse is het zeer moeilijk in te schatten of de faciliteiten voornamelijk ten goede komen aan vrouwen of mannen.

60 % van het budget (scholen, OCMW's, hogescholen) kan worden beschouwd als iets meer ten goede komend aan vrouwen.

Voor 11 % van het budget is het zeer moeilijk in te schatten of het voordeel ten goede komt aan vrouwen of mannen.

Voor 4 % van het budget komt het voordeel duidelijk vooral de mannen ten goede.

Uit bovenstaande cijfers kunnen we, rekening houdend met alle gemaakte voorbehouden, afleiden dat het budget ten goede komt aan 50,13 % vrouwen en 49,87 % mannen. Met andere woorden, dit budget kan als genderneutraal worden beschouwd.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Een van de grootste problemen die we ondervinden bij het uitvoeren van de analyse is het gebrek aan gegevens die ons in staat zouden stellen om een nauwkeuriger analyse uit te voeren. Sommige scholen hebben veel meer jongens dan meisjes, afhankelijk van de richtingen, de historiek, de locatie, enz. Het gebruik van een sportzaal kan ook verschillen naargelang van de sportdisciplines die er worden beoefend.

Als uit de analyse geen genderongelijkheid blijkt, kan er toch nog genderongelijkheid rijzen als, in de toekomst, andere soorten gebouwen worden geselecteerd die van het project gebruik mogen maken. Als voor het budget 2020 een grote meerderheid van de sportzalen wordt gekozen, zou het budget vooral in het voordeel van de mannen zijn en zouden er corrigerende maatregelen moeten worden uitgevoerd.

De keuze van de gebouwen waarop de fotovoltaïsche panelen worden geplaatst, wordt gemaakt in samenwerking met Sibelga, een essentiële partner in dit project. Het is zeker belangrijk om deze partner te sensibiliseren zodat hij of zij zich bewust is van de in het vorige punt geschetste problematiek.

Tot slot ligt een essentieel element in de vraag hoe er wordt omgesprongen met de voordelen van gratis stroom. Als de begunstigden deze inkomsten in het geheel niet gebruiken om ze terug te geven aan hun gebruikers, kunnen we ons afvragen wat de relevantie van deze analyse is.

Au vu des budgets alloués à chaque type d'établissements et au vu de l'analyse ci-dessus, il est très difficile d'estimer si les installations bénéficient majoritairement aux femmes ou aux hommes.

60 % du budget (écoles, CPAS, écoles supérieures) pourrait être considéré comme profitant légèrement plus aux femmes.

Pour 11 % du budget, il est très difficile d'estimer si le bénéfice profite plutôt aux femmes ou plutôt aux hommes.

Pour 4 % du budget, le bénéfice est clairement en faveur des hommes.

Des chiffres ci-dessus, en tenant compte de toutes les réserves émises, nous pouvons déduire que le budget bénéficie à 50,13 % aux femmes et à 49,87 % aux hommes. Autant dire que ce budget peut être considéré comme neutre.

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

Une des difficultés majeure que nous rencontrons pour effectuer l'analyse est le manque de données chiffrées genrées qui nous permettraient une analyse plus précise. En effet, certaines écoles comptent beaucoup plus de garçons que de filles, en fonction des filières, de l'historique, de la localisation, etc. La fréquentation des salles de sport peut également différer en fonction des disciplines qui y sont exercées.

Si l'analyse ne démontre pas de disparité de genre, celle-ci pourrait subvenir si, à l'avenir, d'autres types de bâtiments étaient choisis pour bénéficier du projet. Si pour le budget 2020, une grande majorité de salles de sport sont choisies, le budget serait essentiellement en faveur des hommes et des actions correctrices devraient être réalisées.

Le choix des bâtiments sur lesquels sont installés les panneaux photovoltaïques est fait en collaboration avec Sibelga, qui est un partenaire incontournable dans ce projet. Une sensibilisation de ce partenaire est certainement importante pour qu'il soit conscient de la problématique exposée au point précédent.

Enfin, un élément essentiel réside dans l'utilisation des bénéfices tirés de l'électricité gratuite. Si les bénéficiaires n'utilisent absolument pas ces revenus pour le retourner à leurs utilisateurs, nous pourrions nous poser la question de la pertinence de cette analyse.

Fase 4 : actieplan

Een vierpuntenactieplan wordt voorgesteld en zal worden uitgevoerd door de diversiteitsmanager, in nauwe samenwerking met de projectbeheerder « Solar Click ». Het doel van dit actieplan is te beantwoorden aan de aanbevelingen die in stap 3 zijn gedaan.

Inzamelen van gendergegevens

Alle begunstigden zal worden gevraagd om ons informatie te verstrekken over de verdeling van de bewoners van de betrokken gebouwen naar geslacht, zodat onze toekomstige analyses van deze budgetlijn kunnen worden verfijnd.

Bewustmaking van de begunstigden

Begunstigden worden bewust gemaakt van de genderproblematiek in hun werkterrein, zodat zij met deze factor rekening kunnen houden bij het gebruik van de voordelen die het project oplevert.

Aandacht voor toekomstige investeringen

Er zal aandacht worden besteed aan de verdeling van de toekomstige budgetten om ervoor te zorgen dat het vastgestelde evenwicht behouden blijft.

Sensibilisering Sibelga

Onze partner, die een centrale rol speelt bij de selectie van de gebouwen waarop deze panelen worden geplaatst, zal ook worden gesensibiliseerd zodat bij de verdeling van toekomstige installaties rekening wordt gehouden met het genderspect.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- Statistieken die per begunstigde worden ingezameld om na te gaan of het project in gelijke mate ten goede komt aan vrouwen en mannen en om onze analyses (voor elk nieuw project) te verfijnen.
- Verzonden brieven naar de begunstigden om hen bewust te maken van de genderproblematiek (voor elk nieuw project).
- Gendermainstreaming in de toekomstige toewijzingen (vanaf 2019).
- Sensibilisering van de Sibelga-partner voor de genderproblematiek in het kader van het Solar Click-project (vanaf 2019).

Étape 4 : plan d'action

Un plan d'action en quatre points est proposé et sera mis en œuvre par le manager de la diversité, en collaboration étroite avec le gestionnaire de projet « Solar Click ». Ce plan d'action a pour objectif de répondre aux recommandations réalisées dans l'étape 3.

Récolte de données genrées

Il sera demandé à tous les bénéficiaires de nous transmettre des informations sur la répartition genrées des occupants des bâtiments concernés, afin que nos prochaines analyses sur cet article budgétaire puissent être affinées.

Sensibilisation des bénéficiaires

Les bénéficiaires seront sensibiliser à la question du genre dans leur domaine d'activité afin qu'ils prennent en compte ce facteur dans l'utilisation des bénéfices apportés par le projet.

Attention sur les investissements futurs

Une attention sera portée sur la répartition des futurs budgets afin que l'équilibre constaté soit maintenu.

Sensibilisation Sibelga

Notre partenaire, qui joue un rôle central dans le choix des bâtiments sur lesquels ces panneaux sont installés, sera également sensibilisé afin que l'aspect genre soit pris en compte dans la répartition des futures installations.

Étape 5 : suivi et monitoring

- Statistiques récoltées par bénéficiaire afin de vérifier que le projet bénéficie de manière égalitaire aux femmes et aux hommes et affiner nos analyses (pour chaque nouveau projet).
- Courriers envoyés aux bénéficiaires afin de les sensibiliser à la question du genre (pour chaque nouveau projet).
- Intégration de la dimension de genre dans les futures attributions (dès 2019).
- Sensibilisation du partenaire Sibelga à la question du genre dans le cadre du projet Solar Click (dès 2019).

III. 14 Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel

BA 01.002.08.02.1211 Kosten voor beroepsopleiding.

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

We hebben ervoor gekozen om enerzijds de naar geslacht gesplitste samenstelling eigen aan het ANB (Agentschap Net Brussel) te analyseren en anderzijds om een onderscheid te maken tussen de interne opleidingen (algemeen en technisch) en externe opleidingen (alleen voor de technische opleidingen rijbewijs B/C).

De motieven van deze keuzes worden uiteengezet in de analyse (stap 2), de aanbevelingen (stap 3) en het actieplan (stap 4).

Uit de onderstaande tabellen blijkt duidelijk een oververtegenwoordiging van het mannelijk arbeiderspersoneel ten opzichte van het vrouwelijk arbeiderspersoneel. Dit kenmerk van het personeel van het Agentschap is toe te schrijven aan historische en culturele redenen. Inderdaad, vanuit de invalshoek van het gender worden de operationele beroepen van de onderneming voornamelijk ingenomen door mannen.

1. Verdeling van de naar geslacht opgesplitste samenstelling van het personeel van het ANB (Agentschap Net Brussel)

Datum	Vrouw	Man	Totaal
31/12/2018	257	2635	2892
Totaal %	8,89%	91,11%	100%

Datum	Arbeiders	Bedienden	Totaal
31/12/2018	2568	324	2892
Totaal %	88,80%	11,20%	100%

Datum	Arbeiders vrouw	Arbeiders man	Totaal
31/12/2018	110	2458	2568
Totaal %	4,28%	95,72%	100%

Datum	Bedienden vrouw	Bedienden man	Totaal
31/12/2018	147	177	324
Totaal %	45,37%	54,63%	100%

III. 14 Agence régionale pour la propreté – Bruxelles-Propreté

AB 01.002.08.02.1211 Frais de formation professionnelle

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

Nous avons choisi d'analyser d'une part la composition sexuée propre à l'ABP (Agence Bruxelles-Propreté) et d'autre part de faire la distinction entre les formations internes (généralistes et techniques) et externes (uniquement les formations techniques aux permis B/C).

Les raisons de ces choix sont développées dans l'analyse (étape 2), les recommandations (étape 3) et le plan d'action (étape 4).

Les tableaux ci-dessous mettent en exergue une surreprésentation du personnel ouvrier masculin par rapport au personnel ouvrier féminin. Cette caractéristique du personnel de l'Agence se fonde sur des raisons historiques et culturelles. En effet, sous l'angle du genre, les métiers opérationnels de l'entreprise sont essentiellement occupés par des hommes.

1. Répartition de la composition sexuée du personnel de l'ABP (Agence Bruxelles-Propreté)

Date	Femme	Homme	Total
31/12/2018	257	2635	2892
Total %	8,89%	91,11%	100%

Date	Ouvriers	Employés	Total
31/12/2018	2568	324	2892
Total %	88,80%	11,20%	100%

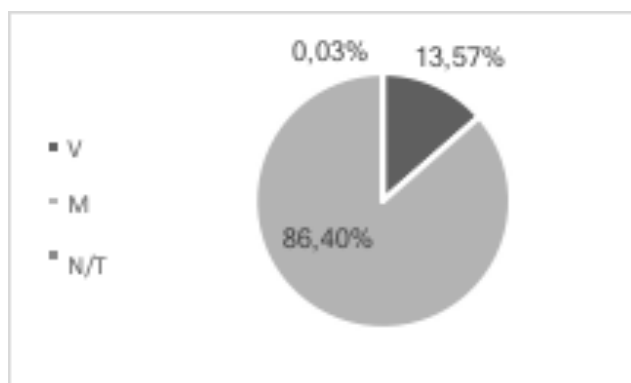
Date	Ouvriers féminin	Ouvriers masculin	Total
31/12/2018	110	2458	2568
Total %	4,28%	95,72%	100%

Date	Employés féminin	Employés masculin	Total
31/12/2018	147	177	324
Total %	45,37%	54,63%	100%

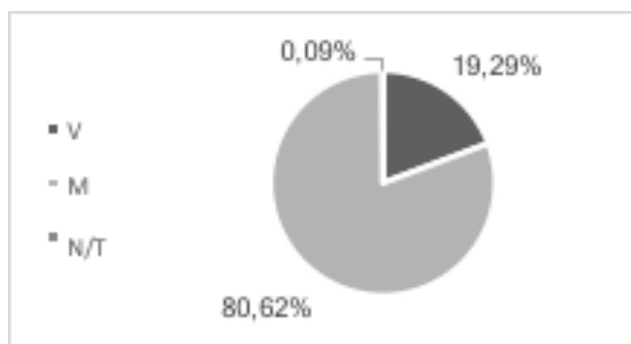
2. Algemeen naar gender opgesplitst overzicht van de interne opleidingen bij het ANB

Het onderscheid tussen de interne en externe opleidingen dient te worden genuanceerd ten aanzien van de naar geslacht opgesplitste samenstelling van het arbeiderspersoneel dat hoofdzakelijk mannelijk is. De naar geslacht opgesplitste samenstelling van het publiek van de technische en algemene opleidingen is bijgevolg navenant beïnvloed.

Geslacht	Globale opleidingen	Percentage
V	463	13,57%
M	2949	86,40%
N/T	1	00,03%
Algemeen totaal	3413	100,00%



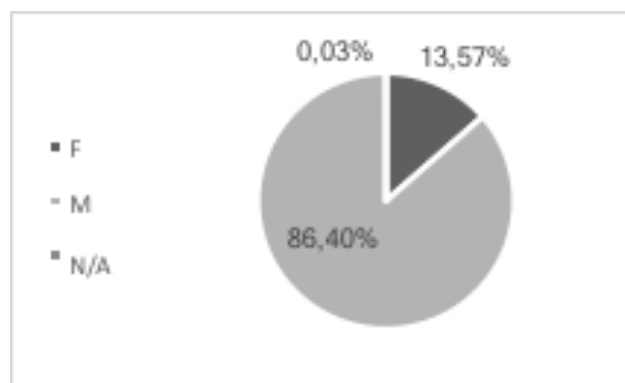
Geslacht	Algemene opleidingen	Percentage
V	207	19,29%
M	865	80,62%
N/T	1	00,09%
Algemeen totaal	1073	100,00%



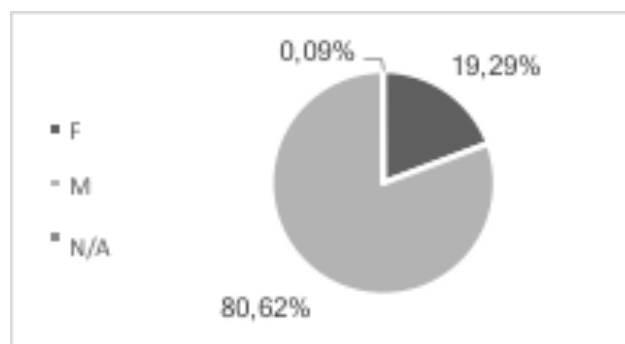
2. Vue générale genrée des formations internes au sein de l'ABP :

La distinction entre les formations internes et externes est à nuancer au regard de la composition sexuée du personnel ouvrier essentiellement masculin. La composition ventilée par sexe du public des formations techniques et généralistes en est conséquemment affectée.

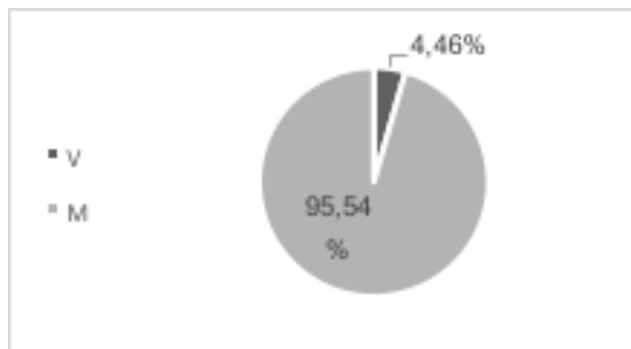
Sexe	Formations globales	Pourcentage
F	463	13,57%
M	2949	86,40%
N/A	1	00,03%
Total général	3413	100,00%



Sexe	Formations généralistes	Pourcentage
F	207	19,29%
M	865	80,62%
N/A	1	00,09%
Total général	1073	100,00%



Geslacht	Technische opleidingen	Percentage
V	67	04,46%
M	1436	95,54%
Algemeen totaal	1503	100,00%



3. Algemeen overzicht en kwalitatieve gegevens van de externe opleidingen « Rijbewijzen van categorie B en C

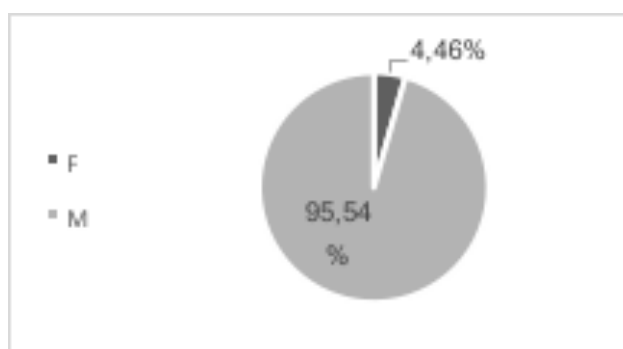
Na een korte voorstelling van de genderstatistieken over de interne opleidingen, hebben we geopteerd voor een kwalitatieve analyse van de externe opleidingen rijbewijzen B en C en niet van alle externe opleidingen van het Agentschap.

De motieven hiervoor zijn uiteengezet in de analyse (stap 2), de aanbevelingen (stap 3) en het actieplan (stap 4) die hierna worden voorgesteld.

We beschikken momenteel bij het Agentschap niet over nauwkeurige gegevens over hoeveel vrouwen een opleiding volgen om het rijbewijs te halen en/of over de opleiding rijbewijs C. We beschikken evenmin over naar gender opgesplitste cijfers over het exact aantal personen die hun rijbewijs hebben behaald. Inderdaad, om een realistische analyse te hebben, zou het aantal rijbewijsopleidingen in 2018 voor equivalente personeelsleden moeten worden vergeleken, te weten IBO voor de vrouwen en Startbaanovereenkomst (SBO) voor de mannen. Welnu, momenteel, geven de gegevens geen onderscheid tussen de personeelsleden met COB in rijbewijsopleiding en de SBO. Hiertoe zou de lijst met deelnemers moeten worden nagekeken, naam per naam en moeten worden vastgesteld in hun fiche « personeelslid » of het COT of SBO met CBT zijn. Deze studie vergt veel tijd.

Daarentegen voor volgend jaar zou deze analyse mogelijk moeten zijn. Deze informatie zal statistisch worden opgenomen alleen voor de opleidingscontracten rijbewijs B of C, te beginnen met de twee nieuwe bestekken.

Sexe	Formations techniques	Pourcentage
F	67	04,46%
M	1436	95,54%
Total général	1503	100,00%



3. Vue générale et données qualitatives des formations externes aux permis de conduire de catégorie B et C

Après une présentation succincte des statistiques de genre relatives aux formations internes, nous avons fait le choix d'une analyse qualitative des formations externes aux permis de conduire B et C et non de l'ensemble des formations externes de l'Agence.

Les raisons de cette préférence sont développées dans l'analyse (étape 2), les recommandations (étape 3) et le plan d'action (étape 4) présentées ci-après.

Nous ne possédons pas actuellement au sein de l'Agence des données précises indiquant combien de femmes suivent une formation pour obtenir le permis de conduire et/ou la formation pour le permis C. Nous n'avons pas non plus de situation chiffrée genrée relative au nombre exacte de personnes ayant réussi leur permis. En effet, pour avoir une analyse réaliste, il faudrait comparer le nombre de formation permis de conduire en 2018 pour des agents équivalents, à savoir les FPI pour les femmes et les CPE (Rosetta) pour les hommes. Or, pour l'heure, les données ne mettent pas en évidence de distinction entre les agents sous CDI en formation permis de conduire et les CPE (Rosetta). Pour se faire, il faudrait vérifier la liste des participants, nom par nom et constater dans leur fiche « agent » si ce sont des CDI ou CPE sous CDD. Cette étude requiert énormément de temps.

Par contre pour l'année prochaine, cette analyse devrait être possible. De fait, cette information sera reprise statistiquement uniquement pour les contrats de formation au permis B ou C commençant avec les deux nouveaux cahiers de charges.

Naast het vrouwelijk arbeiderspersoneel, onderstrepen we dat het mannelijk arbeiderspersoneel eveneens opleidingen rijbewijs C geniet.

Het vrouwelijk arbeiderspersoneel ingezet voor reinigungsopdrachten is aangeworven met een IBO-contract (individuele beroepsopleiding) dat bestaat uit een 6 maanden durende stage en 6 maanden onder CBT.

Na deze 12 maanden, ondertekenen de jonge vrouwelijke krachten een COT, als ze de wens hiertoe uitdrukken en voor zover het terreinwerk bevredigend is.

Tijdens de periode onder IBO-contract, geniet het vrouwelijk personeel dat begint bij het ANB en geen rijbewijs heeft, automatisch een opleiding rijbewijs B. Na behalen van het rijbewijs B, op vrijwillige basis, kan dit personeel eveneens de opleiding rijbewijs C genieten. De vrouwen die bij het Agentschap beginnen en die reeds een rijbewijs B hebben, worden gereoriënteerd naar de opleiding rijbewijs C.

De financiering van deze opleidingen is ten laste van het ANB.

Fase 2 : analyse

1. Naar gender opgesplitste analyse van de interne opleidingen bij het GAN

1.1 Naar gender opgesplitste analyse van alle opleidingen :

Op 31 december 2018 bedraagt het percentage vrouwelijk personeel bij het Agentschap 8,89 %. Aan hen is 13,57 % van alle gegeven opleidingen verstrekt.

Op 31 december 2018 telt het Agentschap 91,11 % mannelijk personeel. Aan hen is 86,40 % van alle gegeven opleidingen verstrekt.

1.2 Naar gender opgesplitste analyse van de algemene opleidingen :

Op 31 december 2018 bedraagt het percentage vrouwelijk bediendenpersoneel bij het Agentschap 45,37 %. Aan hen is 19,29 % van de algemene opleidingen verstrekt.

Op 31 december 2018 telt het Agentschap 54,63 % mannelijk bediendenpersoneel. Aan hen is 80,62 % van de algemene opleidingen verstrekt.

Outre le personnel ouvrier féminin, soulignons que le personnel ouvrier masculin bénéficie également de formations aux permis C.

Le personnel ouvrier féminin affecté aux missions de nettoyage est engagé sous contrat FPI (formation professionnelle individuelle) comprenant une période de 6 mois de stage et une autre période de 6 mois sous CDD.

Au-delà de ces 12 mois, les jeunes recrues féminines signent un CDI si elles en expriment le souhait au regard d'un travail de terrain satisfaisant.

Durant la période sous contrat FPI, le personnel féminin qui rentre à l'ABP sans permis bénéficie automatiquement d'une formation au permis B. Après réussite du permis B, sur base volontaire, ce personnel peut également bénéficier de la formation au permis C. La gente féminine entrant à l'Agence et déjà détentrice d'un permis B, est orientée vers la formation au permis C.

Le financement de ces formations sont à charge de l'ABP.

Étape 2 : analyse

1. Analyse genrée des formations internes au sein de l'ABP :

1.1 Analyse genrée de l'ensemble des formations :

Au 31 décembre 2018, l'Agence a un pourcentage de 8,89 % de personnel féminin à qui ont été dispensées 13,57 % de l'ensemble des formations données.

Au 31 décembre 2018, l'Agence compte 91.11 % de personnel masculin à qui ont été dispensées 86.40 % de l'ensemble des formations données.

1.2 Analyse genrée des formations généralistes :

Au 31 décembre 2018, l'Agence a un pourcentage de personnel employé féminin de 45.37 % à qui ont été dispensées 19,29 % des formations généralistes.

Au 31 décembre 2018, l'Agence compte 54.63 % de personnel employé masculin à qui ont été dispensées 80.62 % des formations généralistes.

1.3 Naar gender opgesplitste analyse van de technische opleidingen :

Op 31 december 2018 bedraagt het percentage vrouwelijk arbeiderspersoneel bij het Agentschap 4,28 %. Aan hen is 4,46 % van de technische opleidingen verstrekt.

Het Agentschap telt 95,72 % mannelijk arbeiderspersoneel. Aan hen is 95,54 % van de technische opleidingen verstrekt.

2. Analyse van de kwalitatieve gegevens van de externe opleidingen « Rijbewijs B en C »

De externe opleidingen rijbewijs B en C moeten het vrouwelijk arbeiderspersoneel toelaten om door te groeien in het bedrijf, door hen de mogelijkheid te geven om niet beperkt te zijn tot het reinigings- of ophaalwerk.

Deze rijbewijsopleidingen hebben als doel om het genderonevenwicht bij te sturen inzake operationele verantwoordelijkheidsfunctie in het besturen van het wagenpark van het Agentschap.

Een rijbewijs B biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid aan een personeelslid om zijn collega's te vervoeren naar hun voorafbepaalde werkzone.

Door het behalen van het rijbewijs C zal het vrouwelijk arbeiderspersoneel met een zwaar voertuig, hetzij een ophaalwagen of een veegmachine, kunnen rijden. Hierdoor, is er een duidelijke wil van het Agentschap om het besturen van de zware voertuigen te verdelen over de vrouwen en mannen.

Anderzijds, staat in de brochure « *Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* » (*Een stand van zaken in cijfers. Brussel, Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Equal.brussels – Gelijke kansen 2019*), op pagina 28, dat de vrouwen minder betrokken zijn in verkeersongevallen en dit beleid dat een gelijkere verdeling van de stuurwielen van het wagenpark van het Agentschap beoogt, zou een weerslag kunnen hebben op de vermindering van de verkeersongevallen waarbij onze voertuigen betrokken zijn. Deze daling van de risico's zou kunnen leiden tot een daling van de verzekeringskosten van onze vloot en bijgevolg van de kosten van deze post.

Na afloop van deze externe opleidingen rijbewijs B of C, krijgen de nieuwe houdsters van het rijbewijs automatisch intern een opleiding over het onderhoud en het gebruik

1.3 Analyse genrée des formations techniques :

Au 31 décembre 2018, l'Agence a un pourcentage de personnel ouvrier féminin de 4,28 % à qui ont été dispensées 4,46 % des formations techniques.

L'Agence compte 95.72 % de personnel ouvrier masculin à qui ont été dispensées 95,54 % des formations techniques.

2. Analyse des données qualitatives des formations externes aux permis de conduire de catégorie B et C

Les formations externes aux permis de conduire de catégorie B et C doivent permettre au personnel ouvrier féminin d'évoluer au sein de l'entreprise en lui donnant la possibilité de ne pas être cantonné à un travail de nettoyage ou de collecte.

Ces formations aux permis de conduire ont pour objectif une correction du déséquilibre de genre en terme de fonction de responsabilité opérationnelle dans la conduite du charroi de l'Agence.

Un permis B permet par exemple à un agent de convoyer ses collègues sur leur zone de travail prédéterminée.

L'obtention du permis C permettra au personnel ouvrier féminin de prendre le volant d'un véhicule lourd soit un camion collecte soit une balayeuse. De ce fait, il y a une volonté manifeste de l'Agence de partager les volants des véhicules lourds entre femmes et hommes.

D'autre part, au regard de la brochure « *Le Genre en Région de Bruxelles-Capitale* » (*Un état des lieux en chiffres. Bruxelles, Service public régional de Bruxelles, Equal.brussels - Egalité des chances 2019*), énonçant page 28, une implication moindre des femmes dans les accidents de circulation, cette politique visant à une répartition plus égalitaire des volants du charroi de l'Agence, pourrait avoir une incidence sur la réduction des accidents de roulage impliquant nos véhicules. Cette baisse des risques pourrait avoir comme répercussion, une diminution des frais d'assurance de notre parc automobile et par conséquent des coûts liés à ce poste.

À l'issue de ces formations externes aux permis de conduire de catégorie B ou C, les nouvelles détentrices du permis de conduire sont automatiquement formées en

van de lichte voertuigen (Rijbewijs B) of/en van de zware voertuigen (rijbewijs C) van het Agentschap.

In eerste instantie, worden ze uitgenodigd om een 4-daagse opleiding « 1^{ste} lijn » te volgen, met als doel om het onderhoud van de voertuigen op lange termijn aan te leren.

Na dit 1^{ste} lijn kan de hiërarchische lijn, gelet op de dienstnoodwendigheden, hen technische opleidingen voorstellen over het besturen van de ophaal- en/of reinigingsvoertuigen. Met deze aanvullende kwalificaties krijgen ze de mogelijkheid om bestuurster te worden. Deze operationele functie geeft hen de verantwoordelijkheid van het veiligheidssluk van het personeel dat op hun vrachtwagen is ingezet.

Deze verschillende cursussen hebben als doel om hen de tools aan te reiken om bestuurder van lichte of zware voertuigen te worden. Inderdaad, het Agentschap beschikt over een aanzienlijke vloot die jobs kan bieden aan ons nieuw vrouwelijk personeel.

In samenspraak met Actiris, worden deze externe opleidingen verstrekt aan onze jonge vrouwelijke nieuwkomers om hun de mogelijkheid te bieden om een aanvullende beroepskwalificatie te behalen om te evolueren in het bedrijf of in een extern technisch beroepskader. Bijgevolg, kunnen ze zich met deze nieuwe verworven competenties richten tot technische beroepen die doorgaans worden ingenomen tot mannen.

Bijgevolg, met deze nieuwe verworven kwalificaties, als een vrouwelijk personeelslid het Agentschap verlaat of als haar contract niet wordt verlengd, garanderen deze technische opleidingen haar een sterkere positie op de arbeidsmarkt.

Het beroep van bestuurder van zwaar voertuig is een knelpuntberoep en wordt ruimschoots uitgeoefend door mannen. Volgens de verschillende gewestelijke tewerkstellingsinstellingen, zouden er tussen 3.000 en 5.000 van deze posten niet ingevuld geraken.⁽¹¹⁾

Verder oefenen momenteel weinig vrouwen deze functie op de arbeidsmarkt uit. Volgens de officiële federale statistische instelling wordt de functie van vrachtwagenchauffeurs voor 98,6 % uitgeoefend door mannen.⁽¹²⁾

(11) <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>.

(12) <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/beroepen-belgie#figures>.

interne à la maintenance et à l'utilisation des véhicules légers (Permis B) ou/et des véhicules lourds (permis C) de l'Agence.

Dans un premier temps, elles sont invitées à suivre une formation de 4 jours nommée « 1^{er} échelon » dont l'objectif est d'apprendre la maintenance des véhicules sur le long terme.

Au terme de ce 1^{er} échelon, la ligne hiérarchique, peut, au regard des nécessités de service, leur proposer une formation technique sur le maniement des camions de collecte et/ou de nettoyage. Ces compléments de qualification leur donne l'opportunité de devenir une conductrice. Cette fonction opérationnelle de par sa nature, leur confère la responsabilité du volet sécurité du personnel affecté à leur camion.

Ce cursus évolutif a pour finalité de leur offrir les outils pour devenir conducteur de véhicules légers ou de véhicules lourds. En effet, l'Agence dispose d'un parc automobile très important pouvant offrir des emplois à notre nouveau personnel féminin.

En accord avec Actiris, ces formations externes sont dispensées à nos jeunes recrues féminines pour leur offrir la possibilité d'obtenir une qualification professionnelle complémentaire pour une évolution au sein de l'entreprise ou dans un autre cadre professionnel externe technique. En conséquence, ces nouvelles compétences acquises leur permettront de s'orienter vers des professions techniques généralement occupées par des hommes.

Ce faisant, par ces nouvelles qualifications acquises, si au demeurant, un membre du personnel féminin quitte l'Agence ou ne bénéficie pas de la reconduction de son contrat, ces formations techniques lui garantiront un positionnement bien plus avantageux sur le marché d'emploi.

Le métier de conducteur de poids lourds est un métier en pénurie et largement exercé par des hommes. Selon les différents organismes régionaux de mise à l'emploi, il manquerait entre 3.000 et 5.000 postes de ce type.⁽¹¹⁾

Par ailleurs, peu de femmes exercent actuellement cette fonction sur le marché de l'emploi. Selon l'organisme fédéral officiel de statistiques la fonction de conducteurs de poids lourds et de camions est occupée à 98,6 % par des hommes.⁽¹²⁾

(11) <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>.

(12) <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>

Het behalen van het rijbewijs draagt bij tot een ruimere ontwikkeling in de beroepsfeer en bevordert eveneens een grotere autonomie in de privésfeer.

Het halen van een rijbewijs B en/of C geeft onze jonge nieuwkoomsters een groter vertrouwen in hun kunnen en motiveert hen om uit te kijken naar andere opleidingen.

Anderzijds, volgens de Sociale dienst van het Agentschap, van de 45 IBO's aangeworven tijdens het jaar 2018, leven er 11 als een eenoudergezin en 5 onder hen (dus bijna de helft) hebben de dienst aangesproken voor een begeleiding. Hieruit blijkt dat alleen vrouwelijke personeelsleden in eenoudergezin zich wenden tot de Sociale dienst.

In de eenoudergezinnen is er een groot genderonderscheid zoals blijkt uit de geweststatistieken in de brochure « *Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* » (*Een stand van zaken in cijfers. Brussel, Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Equal.brussels – Gelijke kansen 2019*), pagina 67 : 85 % van de huishoudens met alleenstaande ouder zijn vrouwen tegen 15 % mannen.

Fase 3: aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

1. Aanbevelingen over de interne opleidingen bij het GAN

1.1 Aanbeveling voortvloeiend uit de naar gender opgesplitste analyse van alle interne opleidingen

Datum	Arbeiderspersoneel	Bediendenpersoneel	Totaal
31/12/2018	2568	324	2892
Totaal %	88,80%	11,20%	100%
Totaal % V	3,80%	5,08%	8,88%
Totaal % M	85%	6,12%	91,12%

Uit deze gegevens blijkt een positieve balans voor het vrouwelijk personeel als de opleidingen in hun geheel worden genomen.

De tabel illustreert op 31 december 2018 dat het arbeiderspersoneel 88,80 % van de personeelsleden uitmaakte waarvan 3,80 % vrouwelijk personeel en 85 % mannelijk personeel.

Het bediendenpersoneel bedroeg 11,20 %, met als verdeling : 5,08 % vrouwen en 6,12 % mannen.

L'obtention du permis contribue à une extension de l'évolution dans la sphère professionnelle. et favorise également une plus grande autonomie dans la sphère privée.

La réussite d'un permis B et/ou C procure également à nos jeunes recrues, une plus grande confiance en leur capacité et les motivent à s'engager vers d'autres formations.

D'autre part, selon le Service social de l'Agence, sur les 45 FPI engagées durant l'année 2018, 11 d'entre elles sont en situation de monoparentalité et 5 de celles-là (donc plus de moitié) s'y sont présentées pour un accompagnement. Donc, il ressort que seul des agents féminins en situation familiale de monoparentalité se présentent au Service social.

La monoparentalité marque une grande différence de genre comme le montrent les statistiques régionales dans l'ouvrage « *Le Genre en Région de Bruxelles-Capitale* » (*Un état des lieux en chiffres. Bruxelles, Service public régional de Bruxelles, Equal.brussels - Egalité des chances 2019*), page 67 : 85 % des ménages composés d'un parent isolé sont des femmes contre 15 % d'hommes.

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

1. Recommandations concernant les formations internes au sein de l'ABP :

1.1 Recommandation en lien avec l'analyse genrée de l'ensemble des formations internes :

Date	Personnel ouvrier	Personnel employé	Total
31/12/2018	2568	324	2892
Total %	88,80%	11,20%	100%
Total % F	3,80%	5,08%	8,88%
Total % H	85%	6,12%	91,12%

La lecture des données fait apparaître une balance positive pour le personnel féminin si l'on prend les formations dans son ensemble.

Le tableau illustre au 31 décembre 2018 que le personnel ouvrier représentait 88,80 % des agents dont 3,80 % de personnel féminin et 85 % de personnel masculin.

Par ailleurs, le personnel employé est de 11,20 %, dont la répartition est de 5.08 % pour les femmes et de 6.12 % pour les hommes.

De positieve balans van de opleidingen gegeven aan 88,80 % van het arbeiderspersoneel toont bijgevolg geen relevante naar gender opgesplitste analyse. Inderdaad, deze oververtegenwoordiging van arbeiderspersoneel (88,80 %) « maskeert » het percentage opleidingen dat is gegeven aan 11,20 % van het bediendenpersoneel. Bijgevolg, bij afwezigheid van een grotere pariteit V/M onder alle personeelsleden van het Agentschap en bij afwezigheid van een grotere pariteit tussen het arbeiders- en bediendenpersoneel, bevelen we aan om geen naar gender opgesplitste analyse te houden van alle opleidingen, maar om de analyse op te splitsen, enerzijds, in de algemene interne opleidingen en anderzijds, en in de technische interne opleidingen zoals hierna voorgesteld.

1.2 Aanbeveling voortvloeiend uit de naar gender opgesplitste analyse van de algemene interne opleidingen

Wetende dat de algemene opleidingen worden gevolgd door het bediendenpersoneel waar er een relatief evenwicht is tussen de mannen en de vrouwen (45,37 % V / 54,63 % M), volgt 19,29 % van het vrouwelijk personeel deze opleidingen. Dit evenwicht maskeert evenwel de verschillen die voren komen als de analyse zich toespit op alleen de algemene opleidingen.

Bijgevolg, zou men kunnen beschouwen dat men aan meer vrouwelijke personeelsleden van het Agentschap moet toelaten om algemene opleidingen te volgen. Dit moet evenwel worden gerelativeerd aangezien indien het vrouwelijk personeel minder naar opleidingen gaat op haar vraag of op vraag van de dienstverantwoordelijke, dit misschien te wijten is aan het feit dat ze meer gekwalificeerd zijn op het ogenblik van aanwerving. Men kan ook denken dat inzake groei bij het bedrijf, de vrouwen minder bevoordeeld worden en dat het Agentschap ze dus minder toerust om de noodzakelijke nieuwe competenties te verwerven voor meer gekwalificeerde posten. Dit zijn uiteraard veronderstellingen die moeten worden gestaafd om bewaarheid te worden. Momenteel echter, beschikt het Agentschap niet over gedetailleerde statistieken om deze na te kijken.

Bijgevolg kunnen een meer grondigere analyse en dus relevantere aanbevelingen niet worden voorgesteld in dit verslag.

1.3 Aanbeveling voortvloeiend uit de naar gender opgesplitste analyse van de technische interne opleidingen

Als we alleen de technische opleidingen nemen, is het genderevenwicht van de gegeven opleidingen wel degelijk reëel, met zelfs een lichte positieve balans voor het vrouwelijk personeel. Evenwel, zoals uitgelegd in

La balance positive des formations données à 88,80 % du personnel ouvrier ne traduit donc pas une analyse genrée pertinente. En effet, cette surreprésentation du personnel ouvrier (88,80 %) « masque » le pourcentage des formations données au 11,20 % du personnel employé. Dès lors, en l'absence d'une plus grande parité F/H sur l'ensemble du personnel de l'Agence et en l'absence d'une plus grande parité entre personnel ouvrier et employé, nous recommandons de ne pas faire d'analyse genrée sur l'ensemble des formations mais de scinder l'analyse d'une part, sur les formations internes généralistes et d'autre part, sur les formations internes techniques telle que présentée en infra.

1.2 Recommandation en lien avec l'analyse genrée des formations internes généralistes

Sachant que les formations généralistes sont suivies par le personnel employé où il y a un relatif équilibre entre les hommes et les femmes (45,37 % F / 54,63 % H), le personnel féminin suit ces formations à raison de 19,29 %. Cet équilibre masque toutefois des disparités que l'on perçoit si l'analyse se focalise uniquement sur les formations généralistes.

Dès lors, on pourrait considérer qu'il y a lieu de permettre à plus de membres féminins de l'Agence de suivre des formations généralistes. Ceci est toutefois à relativiser dans la mesure où si le personnel féminin est moins souvent envoyé en formation à sa demande ou à la demande de son responsable de service, cela est peut-être dû au fait qu'il est plus qualifié au moment de son engagement. On peut aussi imaginer qu'en terme d'évolution au sein de l'entreprise, les femmes sont moins favorisées et donc l'Agence les outille moins pour acquérir les nouvelles compétences nécessaires pour pourvoir à des postes plus qualifiés. Bien sûr, il s'agit là d'hypothèses qui méritent d'être étayées pour en démontrer la véracité. Pour l'heure, cependant, l'Agence ne dispose pas de statistique détaillées permettant de les vérifier.

De fait, une analyse plus poussée et donc des recommandations plus pertinentes ne peuvent être présentées dans le présent rapport.

1.3 Recommandation en lien avec l'analyse genrée des formations internes techniques :

Si l'on observe uniquement les formations techniques, l'équilibre genré des formations données est bien réel, voire une légère balance positive pour le personnel féminin. Toutefois, comme expliqué au 3.1.1, de par la nature du

3.1.1, door de aard van het werk van het Agentschap, voornamelijk handenarbeid (88,80 %), geeft dit percentage een scheefrekening van de algemene gegevens.

2. Aanbevelingen voortvloeiend uit de naar gender opgesplitste analyse van de externe opleidingen rijbewijs B en C

Het is belangrijk dat het Agentschap zijn pro-actief beleid voortzet dat aan vrouwelijk arbeiderspersoneel opleidingen rijbewijs B en/of C aanreikt.

Deze opleidingen zorgen er immers voor dat iedereen, los van geslacht, kan doorgroeien naar operationele omkaderingsposten (ploegbaas, opzichter, eerste opzichter).

Om het technisch vrouwelijk personeel in staat te stellen haar achterstand in te halen als bestuurster van de vloot bij het Agentschap, zouden we de rotatie bij het rijden voor iedereen kunnen optrekken.

Meer algemeen, zou een reflectie kunnen worden gehouden om de vaak aanwezige perceptie in de maatschappij, namelijk dat het beroep van chauffeur een mannelijk beroep is, om te buigen.

Fase 4 : actieplan

Het actieplan beoogt niet de perfecte pariteit, maar wel :

1. De verschillende actoren betrokken in het opzetten van het opleidingsplan alsook het arbeiderspersoneel sensibiliseren voor de kwestie van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze sensibilisering moet prioritair worden gericht op het operationeel omkaderingspersoneel (met name om conflicten inzake gender te vermijden).

Deze sensibilisering zou kunnen via het invoeren van inclusief schrijven in de communicatie over de technische beroepen bij het ANB, door de aanbevelingen te volgen van de verschillende bevoegdheidsniveaus (federaal, gewesten en gemeenschappen).

2. In de bestaande technische opleidingen, de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte ter sprake brengen, aangezien dit beroep gekenmerkt wordt door een permanente aanwezigheid in de openbare ruimte en gericht is op de dienstverlening aan de bevolking.

Deze wet verdient om bekend te zijn om elke vorm van seksisme weg te werken en om aan te zetten om klacht

travail de l'Agence, essentiellement manuelle à raison de 88,80 %, ce pourcentage déséquilibre les données globales.

2. Recommandations en lien avec l'analyse générale genrée des formations externes aux permis de conduire de catégorie B et C :

Il est important que l'Agence poursuive sa politique volontariste octroyant au personnel féminin ouvrier des formations aux permis B et/ou C.

Ces formations permettent en effet de garantir que tous, indépendamment du sexe, puissent évoluer vers des postes de l'encadrement opérationnel (brigadier, surveillant, premier surveillant).

Pour permettre au personnel technique féminin de rattraper son retard dans l'obtention d'un volant du charroi de l'Agence, nous pourrions augmenter le taux de roulement des volants pour tous.

De manière plus générale, une réflexion pourrait être engagée également pour changer la perception souvent ressentie envers le métier de chauffeur perçu par la société comme un métier masculin.

Étape 4 : plan d'action

Le plan d'action visera ici, non pas à obtenir la parité parfaite, mais plutôt à :

1. Sensibiliser les différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre du plan de formation ainsi qu'au personnel ouvrier à la question de l'égalité des femmes et des hommes. Cette sensibilisation est à mettre en œuvre prioritairement envers le personnel de l'encadrement opérationnel (notamment pour prévenir les conflits en terme de genre).

Cette sensibilisation pourrait se faire aussi par l'adoption de l'écriture inclusive dans la communication sur les métiers techniques exercés à l'ABP, en suivant les recommandations des différents niveaux de pouvoirs (fédéral, régional et communautaire).

2. Evoquer dans les formations techniques existantes, la loi sur le sexisme dans l'espace public en vigueur depuis le 3 août 2014 dans la mesure où ce métier est caractérisé par une présence permanente dans l'espace public et orienté vers le service au public.

Cette loi gagne à être connue pour éliminer toute forme de sexisme ordinaire et pour inciter à porter plaintes.

in te dienen. Bovendien, de kennis van deze wet zou de vrouwen tools kunnen aanreiken, zij zijn immers vaker slachtoffer van ongewenst gedrag op straat.

Volgens de vzw HandenAf! Stop seksisme zijn 98 % van de vrouwen reeds slachtoffer geweest van ongewenst gedrag op straat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

3. In het Arbeidsreglement van het Agentschap een artikel opnemen over de verplichte naleving van de gendergelijkheid.
4. De genderstatistieken verfijnen door de naar geslacht opgesplitste samenstelling van de kwetsbare en/of ondervertegenwoordigde groepen op dit gebied te preciseren met andere variabelen zoals de leeftijd, het opleidingsniveau, de gezinssituatie, het beroepsstatuut,... om de analyse verder uit te werken inzake pariteit vrouwen/mannen zoals meegedeeld in de werkdocumenten in het kader van gender budgeting. Bovendien, een grotere transparantie over het exacte percentage opleidingen dat elk personeelslid volgt, zou vermijden dat meer opleidingen zouden worden gegeven aan bepaalde personeelsleden ten opzichte van andere.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Opvolgingsindicatoren :

1. De verzamelde statistieken voor de volgende jaren om na te kijken of het budget van de beroepsopleiding billijk verdeeld is over de mannen en vrouwen.
2. Het aantal personen tellen die gesensibiliseerd zijn via een opleiding over de gelijkheid van mannen en vrouwen.
3. De statistieken EDPB/IDPB over de agressies vergaren - Register van feiten van derden in het kader van een analyse van psychosociale risico's. (in de loop van het jaar 2020).

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

Nihil.

III. 16 Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid

Nihil.

III. 17 perspective.brussels

Nihil.

En outre, la connaissance de cette loi permettrait d'apporter des outils aux femmes, plus souvent victimes de harcèlement de rue.

Selon l'ASBL Touche pas à ma pote, 98 % des femmes ont déjà été victimes de harcèlement de rue en Région de Bruxelles-Capitale.

3. Insérer dans le Règlement de travail de l'Agence un article stipulant l'obligation de respecter l'égalité de genre.
4. Affiner les statistiques de genre en précisant la composition sexuée des groupes vulnérables et/ou sous représentés dans ce domaine avec d'autres variables notamment avec l'âge, le niveau d'éducation, la situation familiale, le statut professionnel, etc pour approfondir l'analyse en terme de parité femmes/hommes tel que communiqué dans les documents de travail présentés dans le cadre du genderbudgeting. En outre, une plus grande transparence sur le pourcentage exact des formations dont bénéficient chacun des agents éviterait que des formations soient données en surplus à certains agents par rapport à d'autres agents.

Étape 5 : suivi et monitoring

Indicateurs de suivi :

1. Les statistiques collectées pour les années à venir afin de vérifier que le budget de la formation professionnelle soit réparti équitablement entre les hommes et les femmes.
2. Comptabiliser le nombre des personnes ayant été sensibilisées par le biais d'une formation sur l'égalité des hommes et des femmes.
3. Récolter les statistiques SIPP/SEPP sur les agressions - Registre des faits de tiers dans le cadre d'une analyse de risques psychosociaux. (dans le courant de l'année 2020).

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

Nihil.

III. 16 Fonds pour le financement de la politique de l'eau

Nihil.

III. 17 perspective.brussels

Nihil.

III. 18 Brussel Preventie & Veiligheid

Nihil.

III. 19 Actiris**BA 01.002.08.04.12.11****Gebouwen – onderhoud en uitrusting**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's):

Werkkledij valt onder deze BA en wordt door mannen en vrouwen gedragen.

Gerelateerd thema : Gelijkheid van mannen en vrouwen op het vlak van werk

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

De Codex over het welzijn op het werk, boek IX - Collectieve bescherming en individuele uitrusting - behandelt de werkkledij onder titel 3. Hierin staat het volgende :

- Art. IX.3-2.- § 1. De werkkledij moet :
 - 1° alle veiligheids-, gezondheids- en kwaliteitswaarborgen bieden ;
 - 2° aangepast zijn aan de te voorkomen risico's zonder zelf een verhoogd risico in te voeren ;
 - 3° rekening houden met de ergonomische eisen ;
 - 4° aangepast zijn aan de maten van de werknemer.
- Art. IX.3-6.- De werkgever kan maatregelen nemen zodat de werkkledij voorbehouden wordt aan eenzelfde werknemer omwille van de lichamelijke kenmerken van deze werknemer en rekening houdend met de aard, de duur of de verscheidenheid van de uitgeoefende activiteiten.

In navolging van de reglementering inzake hygiëne en de HACCP-procedures (Hazard Analysis Critical Control Points) moet het personeel van het bedrijfsrestaurant werkkledij dragen.

De tabel hieronder geeft een overzicht van het aantal mannen en vrouwen in functies bij Actiris waarin werkkledij wordt gedragen.

III. 18 Bruxelles Prévention & Sécurité

Nihil.

III. 19 Actiris**AB 01.002.08.04.12.11****Bâtiments - entretien et équipements**

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

Les vêtements de travail font partie de l'AB et sont portés par les hommes et les femmes.

Thème en lien : L'égalité en matière d'emploi des hommes et des femmes

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

Le Codex du bien-être au travail Livre IX.- Protection collective et équipement individuel cadre les Vêtements de travail sous le Titre 3 avec mention suivant :

- Art. IX.3-2.- § 1^{er}. Le vêtement de travail doit :
 - 1° présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
 - 2° être approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
 - 3° tenir compte des exigences ergonomiques ;
 - 4° être adapté aux mensurations du travailleur.
- Art. IX.3-6.- L'employeur peut prendre des mesures de telle sorte qu'un vêtement de travail soit réservé à un même travailleur, du fait des caractéristiques physiques de ce travailleur, et en tenant compte de la nature, de la durée ou de la diversité des activités exercées.

Afin d'être en ordre avec la réglementation en matière d'hygiène et les procédures HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points), il est nécessaire que le personnel employé dans la restauration d'entreprise porte des vêtements de travail.

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'hommes/femmes dans les fonctions d'Actiris qui portent des vêtements de travail

Functie (M, V, X)	Mannen	Vrouwen	Totaal
Kok/medewerker keuken	12 48 %	13 52 %	25 100 %
Steward	19 61 %	12 39 %	31 100 %
Arbeider gebouw	10 100 %	0 0 %	10 100 %
Schoonmaak-personeel	2 20 %	8 80 %	10 100 %
Onthaal-personeel	2 29 %	5 71 %	7 100 %

Fase 2 : analyse

De gemiddelde maten van werkkledij voor mannen en vrouwen zijn verschillend ter hoogte van de borst, de taille, de heupen en de nek en ook de schoenmaten zijn verschillend.

De vetmassa is bij mannen anders verdeeld dan bij vrouwen. Bij mannen vertegenwoordigt ze 10 tot 15 % van het lichaamsgewicht, bij vrouwen 20 tot 30 %. Bij mannen hoopt de vetmassa zich gewoonlijk op in de buik en de borst, bij vrouwen rond de heupen en de dijen. Vrouwen hebben bovendien over het algemeen een andere verhouding tussen bovenrug en heupen, omdat het bekken van de man groter is. Vrouwen hebben meestal kleinere botten en minder gewrichtskraakbeen. Vrouwen hebben een boezem en de buik groeit tijdens de zwangerschap. Bij een gelijk gewicht hebben vrouwen meer vetmassa en minder spiermassa dan mannen : 10 tot 15 % vetmassa bij mannen tegenover 20 tot 30 % vetmassa bij vrouwen. Er zijn evenwel grote individuele verschillen en verschillen in functie van de leeftijd.

Van deze maten wordt vaak gebruikgemaakt om de maten voor kledij en schoenen voor mannen en vrouwen te bepalen en ze geven een idee van het figuur en de lichaamsbouw van de persoon in kwestie. Voor de persoon zelf zijn deze maten een referentie voor comfortabele kledij.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Werkkledij van de juiste maat is essentieel voor het goede gebruik van de kledij en voor het comfort en de veiligheid van de persoon die de kledij draagt.

Mannen en vrouwen moeten dus aangepaste werkkledij dragen. Het dragen van aan de persoon aangepaste kledij zal de toegang tot de betrokken functie bevorderen.

Fonction (H, F, X)	homme	femme	total
Cuisinier/commis	12 48%	13 52%	25 100%
Steward	19 61%	12 39%	31 100%
Ouvrier bâtiment	10 100%	0 0%	10 100%
Personnel de nettoyage	2 20%	8 80%	10 100%
Personnel d'accueil	2 29%	5 71%	7 100%

Étape 2 : analyse

La mensuration moyenne pour les vêtements des hommes et des femmes est différente pour le tour de poitrine, le tour de taille, le tour de hanche, le tour du cou et la longueur du pied.

La masse de graisse se répartit différemment chez les hommes et chez les femmes. Elle représente 10 à 15 % du poids corporel de l'homme et 20 à 25 % du poids de la femme. Elle s'accumule généralement sur l'abdomen et le thorax chez l'homme, sur les hanches et les cuisses chez la femme. Par ailleurs, les femmes ont en général un rapport haut du dos/hanche inversé par rapport aux hommes, étant donné que son bassin est plus large. Les os sont, chez les femmes, en général plus petits et le cartilage articulaire moins épais. Les femmes ont une poitrine et le ventre se dilate pendant la grossesse. À poids égal, les femmes ont plus de masse grasse et moins de masse musculaire que les hommes : 12 à 15 % de masse grasse chez l'homme contre 25 à 30 % chez la femme. Mais il existe une grande variabilité individuelle et ces différences dépendent aussi de l'âge.

Ces mensurations figurent parmi les plus utilisées à des fins d'habillement pour déterminer des tailles et des pointures des hommes et des femmes et donnent une idée de la silhouette et de la morphologie de la personne en question et lui permettent d'avoir des références pour se vêtir confortablement.

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

La bonne taille d'un vêtement de travail est cruciale à sa bonne utilisation, ainsi qu'au confort et sécurité de la personne.

Les vêtements de travail doivent donc être adaptés en fonction de ce soit porté par un homme ou par une femme. Le fait de porter des vêtements adaptés à une personne facilitera l'accès à cette fonction.

Fase 4 : actieplan

Het bestek « werkkledij » beoogt het preciseren van de werkkledij gedragen door het personeel van Actiris. De opdracht omvat het huren van werkkledij, het schoonmaken, strijken en plooiën van de kledij, het onderhoud ervan met inbegrip van eventuele herstelling en vervangingen, het regelmatig ophalen van de gedragen kledij en het leveren van de schone kledij. De volgende punten zijn in de technische beschrijving van de verwachte leveringen en diensten opgenomen :

- Vrouwenmodellen voor ieder specifiek stuk werkkledij.
- Mannenmodellen voor ieder specifiek stuk werkkledij.
- Er zullen (kunnen) tien verschillende kledingstukken worden besteld. Alle kledingstukken moeten beschikbaar zijn in alle Europese maten (XXS, XS, S, M, L, XL, XXL, XXXL en kleinere of grotere maten indien nodig). Voor buitengewone maten mogen geen extra kosten worden aangerekend.
- De werkschoenen zijn beschikbaar in de maten 35 tot 48 en in drie verschillende breedtes : 8, 10 en 11.
- Voor ieder kledingstuk moeten de maten van de persoon gratis worden opgenomen. Dit houdt in dat aan ieder personeelslid wordt gevraagd om de verschillende kledingstukken effectief te passen, zodat ze aan de persoon kunnen worden aangepast.
- Indien de aanbestedende dit nodig acht, moet ook worden overgegaan tot een maatopneming ter plaatse bij Actiris voor personeelsleden die na de start van de overeenkomst in dienst treden. Dit geldt eveneens voor de maatopneming van personeelsleden van wie de maten sterk zijn veranderd (bijvoorbeeld bij een zwangerschap).

Fase 5 : opvolging en monitoring

Opvolging van de levering van werkkledij voor nieuwe aanwervingen en voor personen van wie het figuur of de lichaamsbouw verandert.

III. 20 Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

BA 01.001.11.01.7422
Eigen investeringen

BA 01.003.11.01.7422
Eigen investeringen (Observatorium van de referentieprijzen voor de overheidsopdrachten)

BA 01.005.11.01.7422
Eigen investeringen (Coördinator Strategie 2025)

Étape 4 : plan d'action

Le cahier spécial des charges « vêtements de travail » vise à préciser les vêtements de travail du personnel d'Actiris. Le marché englobe la location des vêtements de travail, leur nettoyage, repassage et pliage, leur entretien ainsi que les réparations et remplacements éventuels, la collecte périodique des vêtements utilisés et la livraison des vêtements nettoyés. Les points suivants sont intégrés dans la description technique des fournitures et services attendues :

- Modèles femmes pour chaque vêtement spécifique
- Modèles hommes pour chaque vêtement spécifique
- Dix vêtements différents seront (pourront être) commandés. Tous les vêtements doivent être disponibles dans toutes les tailles européennes (XXS, XS, S, M, L, XL, XXL, XXXL et tailles plus petites ou plus grandes si nécessaire). Aucun prix supplémentaire ne pourra être facturé pour des tailles spéciales.
- Les chaussures de travail sont disponibles du 35 au 48, en trois différentes largeurs : 8, 10 et 11.
- Pour chaque vêtement, il convient de procéder gratuitement à une prise individuelle de mesures. Cette prise de mesures s'effectue en demandant à chaque membre du personnel d'essayer effectivement les différents vêtements afin de les rendre convenable.
- Si le pouvoir adjudicateur le juge nécessaire, il convient d'également procéder à une prise de mesures dans les locaux d'Actiris pour les membres du personnel qui entrent en service après le début du contrat. La même directive vaut pour la prise de mesures des membres du personnel dont les mesures ont considérablement changé (p. ex. en cas de grossesse)

Étape 5 : suivi et monitoring

Suivi de la fourniture des vêtements de travail pour les nouveaux engagements et les personnes dont la morphologie ou la silhouette change.

III. 20 Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 01.001.11.01.7422
Investissement propres

AB 01.003.11.01.7422
Investissement propres (Observatoire des prix de références dans les marchés publics)

AB 01.005.11.01.7422
Investissement propres (Coordinateur Stratégie 2025)

BA 01.006.11.01.7422**Eigen investeringen (Sectorale facilitatiedienst)**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's):

In het kader van de kosten voor eigen investering heeft de ESR de impact op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen willen analyseren.

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

Op 31 december 2018 telde de ESR onder zijn personeelsleden 14 vrouwen en 15 mannen.

Interne gegevens gebaseerd op de rechtvaardigingsstukken.

Voor het jaar 2018 waren er de volgende uitgaven :

Airco serverlokaal	7.679,39 €
Copier	6.852,70 €
Dataloggers	5.236,00 €
Fototoestel	853,40 €
Glassboard	3.373,78 €
IPad	690,32 €
Kicker	2.045,00 €
Krantenrek	235,95 €
Laptop	11.267,70 €
Papierversnipperaar	722,37 €
Server	10.667,57 €
Stoelen	4.285,76 €
	53.909,64 €

Fase 2 : analyse

De ESR stelt geen enkele impact vast op het gebied van eigen investeringen in termen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De meeste investeringen die rechtstreeks ten behoeve van de ambtenaren voor het dagelijkse werk worden gedaan (stoelen, computers, fotokopieermachine,...), bestaan uit standaarduitrusting die zowel aan mannen als aan vrouwen is aangepast.

Bij de aankoop van materiaal ten behoeve van één enkele persoon (bijvoorbeeld de persoon die belast is met

AB 01.006.11.01.7422**Investissement propres (Service de Facilitation sectorielle)**

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

Dans le cadre des frais des investissements propres, le CES a souhaité analyser l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Au 31 décembre 2018, le CES comptait parmi les membres du personnel 14 femmes et 15 hommes.

Données internes basées sur les pièces justificatives.

Pour l'année 2018, il y eu les dépenses suivantes :

Airco local du serveur	7.679,39 €
Photocopieuse	6.852,70 €
Dataloggers	5.236,00 €
Appareil photo	853,40 €
Glassboard	3.373,78 €
IPad	690,32 €
Kicker	2.045,00 €
Présentoir à journaux	235,95 €
Ordinateurs	11.267,70 €
Destructeurs de documents	722,37 €
Serveur	10.667,57 €
Chaises	4.285,76 €
	53.909,64 €

Étape 2 : analyse

Le CES ne constate aucun impact en matière d'investissements propres en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. La majorité des investissements à destination directe des agents au quotidien (chaises, ordinateurs, photocopieuse,...) consiste en du matériel standard, adapté tant aux hommes qu'aux femmes.

Lors de l'achat de matériel dédié à une seule personne (par exemple, la personne chargée de l'entretien), une

het onderhoud) wordt, in functie van de persoon in kwestie, bijzondere aandacht besteed aan gewicht, grootte, volume en hanteerbaarheid.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Bij de aankoop van materiaal zal de ESR zal een bijzondere aandacht blijven besteden aan gewicht, ergonomie of volume, om zo het gebruik ervan voor al zijn personeelsleden te vergemakkelijken.

Fase 4 : actieplan

Nihil.

Fase 5 : opvolging en monitoring

Nihil.

III. 21 Brussels Waarborgfonds

Nihil.

III. 22 hub.brussels (Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven)

BA 02.001.08.01.1211

Steun aan ondernemingen - Werkingskosten

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

- hub.brussels verleent ondersteuning aan ondernemingen via collectieve en individuele begeleiding aan bedrijven, nieuwe ondernemers en jonge exportbedrijven.
- De doelgroepen voor deze begeleiding, namelijk jongeren, vrouwen en werkzoekenden, zijn al bepaald door de Strategie 2025 van de BHR binnen de onderdelen sensibilisering en ondernemerschapopleiding.
- De informatie en de begeleiding zijn toegankelijk voor iedereen maar het Agentschap mag zorgen voor gelijkheid en inclusie op het gebied van zijn diensten door te kijken naar het genderprofiel van de personen die om steun vragen.

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

- Elke individuele dienst in Efficacy en Wikipreneur ingevoerd voor de personen die om steun vragen, moet het gender vermelden van de betrokken contactpersoon ;
- Andere thema's zoals Mpleo, sociaal secretariaat, EDPB, overheidsopdrachten dienen de genderdimensie te integreren ;

attention particulière est portée sur le poids, la taille, le volume et la maniabilité en fonction de la personne concernée.

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

Le CES continuera à avoir une attention particulière lors d'achat de matériels en termes de poids, d'ergonomie ou de volume afin de faciliter son utilisation pour l'ensemble de son personnel.

Étape 4 : plan d'action

Nihil.

Étape 5 : suivi et monitoring

Nihil.

III. 21 Fonds bruxellois de garantie

Nihil.

III. 22 hub.brussels (Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise)

AB 02.001.08.01.1211

Soutien aux entreprises - Frais de fonctionnement

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

- hub.brussels assure le soutien des entreprises par l'accompagnement collectif et individuel des entreprises, néo-entrepreneurs et néo-exportateur.
- Des publics bénéficiaires de l'accompagnement sont déjà ciblés tels les jeunes, les femmes et les demandeurs d'emploi par la Stratégie 2025 du GRBC dans la sensibilisation et la formation à l'entreprenariat.
- L'information et l'accompagnement est accessible à tous mais l'Agence peut veiller à l'équité et l'inclusion dans ses services en observant le profil de genre des demandeurs de soutien.

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

- Chaque service individuel encodé dans Efficacy et Wikipreneur pour les demandeurs d'accompagnement devra être caractérisé par le genre du contact associé ;
- D'autres thèmes comme Mpleo, le Secrétariat social, le SEPP, les marchés publics devront incorporer la dimension de genre ;

- De respondenten die deelnemen aan de tevredenheidsonderzoeken in verband met de door hub.brussels verleende steun dienen ook aan de hand van gender vermeld te worden ;
- Het bedrijfsprofiel kan ook gendergebonden zijn volgens de initiële databanken van de CRM-systemen van het Agentschap en van alle organisaties gecoördineerd door het Agentschap.

Voor de referentiepersoon blijven er drie mogelijkheden :

- Gender van de persoon aan wie de steun wordt toegekend ;
- Gender van de vertegenwoordiger van de onderneming in de overeenkomst die deze gesloten heeft met hub.brussels ;
- Gender van de bedrijfsleider volgens de statuten opgenomen in de Kruispuntbank van Ondernemingen.

Fase 2 : analyse

We analyseren de gendersamenstelling van de betrokken groepen.

Bij verschillen binnen de genderindicatoren onderzoeken we de redenen waarom de toegankelijkheid tot onze begeleiding belemmerd wordt. Dit doen we aan de hand van de beantwoorde vragen opgenomen binnen onze tevredenheidsonderzoeken en op basis van de kwalitatieve feedback van de begeleiders van hub.brussels.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

We werken samen met de begeleiders om manieren te identificeren waarmee we de zichtbaarheid, de overzichtelijkheid en de toegankelijkheid van onze diensten kunnen verbeteren voor vrouwen om de genderongelijkheid te verminderen en het bewustzijn bij vrouwen te vergroten.

Fase 4 : actieplan

- De gelijkkansentest van equal.brussels wordt ingevuld in alle gevallen waarin dat nodig is :
 - De Juridische Dienst van hub.brussels past de aanbestedingsprocedure aan,
 - Het departement Governance voegt de test bij de Oriënterende Beleidsnota en het Strategisch Plan
- De BA's worden naar rato van 20 % per jaar aangepast om een gendergebonden budget te krijgen na vijf jaar (2024)

- Les répondants aux enquêtes de satisfaction des accompagnements hub.brussels sont également caractérisés par genre ;

- Le profil de l'entreprise peut aussi être généré d'après la base de données initiale des CRM de l'Agence et de toutes les structures coordonnées par l'Agence.

Trois possibilités pour la personne de référence restent ouvertes :

- Genre du bénéficiaire de l'accompagnement ;
- Genre du représentant de l'entreprise dans la convention qui la lie à hub.brussels ;
- Genre du dirigeant de l'entreprise selon les statuts renseignés par la Banque Carrefour.

Étape 2 : analyse

Nous analysons la composition sexuée des groupes concernés.

Si des différences apparaissent dans les indicateurs générés, nous examinerons les raisons des obstacles à l'accessibilité de nos accompagnements via les réponses aux questions dans les enquêtes de satisfaction et les retours d'information qualitative des accompagnateurs de hub.brussels.

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

Nous travaillerons avec les accompagnateurs pour identifier les moyens d'améliorer la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité de nos services pour les femmes en vue de diminuer les inégalités de genre et de sensibiliser davantage les femmes.

Étape 4 : plan d'action

- Le test d'égalité des chances de equal.brussels est complété dans tous les cas où il est requis :
 - Le service juridique de hub.brussels adapte la procédure des marchés publics,
 - Le département Gouvernance joint le test à la note d'orientation Politique et au Plan Stratégique
- Les AB sont adaptés au rythme de 20 % par an pour obtenir un budget généré au terme de 5 années (2024)

- De HR-dienst voert een genderanalyse uit met betrekking tot de sollicitaties naar de vacatures, de slaagcijfers van de selectietests, de deelname aan opleidingen, de absentiegraad...
- We bekijken de samenstelling van het directiecomité, de algemene directie, de clusters alsook het gender van alle prospects binnen het CRM-systeem in België en in het buitenland (via de handelsattachés), van de deelnemers aan economische missies en internationale beurzen en van de starters en de ondernemers die daar begeleid worden.

Fase 5 : opvolging en monitoring

De resultaatsindicatoren die worden gebruikt bij de follow-up van de operationele doelstellingen binnen de Nota 2019-2024 en de Beleidsbrief 2020 van hub.brussels zullen met betrekking tot de streefwaarden en de binnen de reporting bereikte waarden zoveel mogelijk een genderverdeling omvatten.

Een analyse en aanbevelingen (in voorkomend geval) worden gerapporteerd aan de cel Beheerscontrole van de directie Financiën-Begroting waarbij ook de beleidsbrieven en het Jaarverslag van de cel Beheerscontrole worden bezorgd

III. 23 NV Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel (MIVB)

BA 01.003.11.02.7410

Aankoop van voertuigen (openbaar vervoer en speciale voertuigen)

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

- % M/V onder de MIVB-abonnees

De cijfers zijn gebaseerd op de verkopen van maand- en jaarabonnementen in de periode november 2015-oktober 2016

	Vrouw	Man	Totaal
Maandabonnement	57,74%	42,26%	100,00%
Jaarabonnement	54,13%	45,87%	100,00%
Totaal	55,44%	44,56%	100,00%

Opgelet: deze cijfers omvatten niet de “Libre Parcours” die worden afgeleverd aan personeelsleden en hun aanverwantent.

- % M/V in termen van gebruik, per tijdsspanne (op basis van validaties). Dit verschil in M/V wordt gedeeltelijk

- Le service RH réalise une analyse genrée sur les candidatures aux postes ouverts, les taux de réussite aux tests de sélection, la participation aux formations, le taux d’absentéisme...
- Nous examinons la composition du Comité de Direction, de la Direction Générale, des Clusters, le genre de tous les prospects dans le CRM en Belgique et à l’étranger (via les Attachés Commerciaux), des participants aux Missions économiques et aux Salons internationaux et les starters et entrepreneurs accompagnés.

Étape 5 : suivi et monitoring

Les indicateurs de résultat retenus pour le suivi des objectifs opérationnels dans la Note 2019-2024 et la Lettre d’orientation politique 2020 de hub.brussels comprendront autant que faire se peut une répartition par genre des valeurs cibles et des valeurs atteintes au reporting.

Une analyse et des recommandations (le cas échéant) seront rapportées au Contrôle de Gestion de la Direction Finance-Budget avec les Lettres d’Orientation Politique et le Rapport Annuel du Contrôle de Gestion

III. 23 SA Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB)

AB 01.003.11.02.7410

Achats de véhicules (transport public et véhicules spéciaux)

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

- % H/F parmi les abonnés STIB

Les chiffres sont basés sur les ventes d’abonnements mensuels et annuels pour la période de novembre 2015 à octobre 2016.

	Femme	Homme	Total
Abonnement mensuel	57,74%	42,26%	100,00%
Abonnement annuel	54,13%	45,87%	100,00%
Total	55,44%	44,56%	100,00%

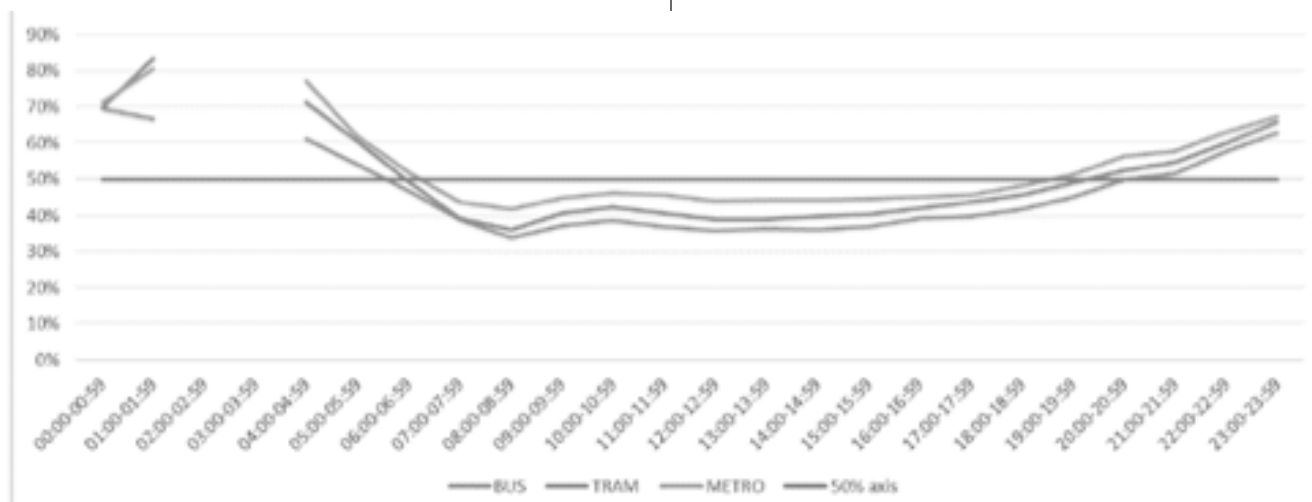
Attention : ces chiffres n’incluent pas les «Libre Parcours» livrés aux membres du personnel et à leurs proches.

- % H/F en termes de fréquentation, par tranche horaire (basé sur les validations). Ce différentiel H/F s’explique

verklaard door verschillen in activiteiten en gedeeltelijk door de gevoeligheid voor de reisomstandigheden bij de keuze om zich met het openbaar vervoer te verplaatsen (comfort, promiscuïteit, netheid, veiligheid, ...)

- Herinnering: het gevoel van onveiligheid is een probleem van de stad in het algemeen en niet specifiek van het openbaar vervoer. Het openbaar vervoer weerspiegelt eerder de problemen van de stedelijke context eromheen.

Percentage validaties van mannen tijdens wekdagen



- Tevredenheidsbarometer :
 - vrouwen zijn gevoeliger voor het veiligheidsgevoel dan mannen
 - 17 % zegt dat ze moeite hebben om zich met het openbaar vervoer te verplaatsen. Veel minder zeggen dat ze « PBM » zijn, ongeveer 3-5 %. (in 2018)
- Personen die melding maken van toegankelijkheidsproblemen bij het gebruik van het openbaar vervoer zijn voornamelijk vrouwen, 59 % (tegenover slechts 41 % van de mannen). Dit betekent dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de bevolking met moeilijkheden (5 %), het verschil is statistisch significant (klassieke verdeling in het openbaar vervoer : vrouwen = 54 %, mannen = 46 %).
- Het verschil is niet aanwezig voor « Ja, als gevolg van een handicap of blijvende handicap » en « Ja, als gevolg van mijn leeftijd », maar voor :
 - « Ja, een handicap of een tijdelijke handicap » (Vrouwen = 65 %)
 - « Ja, omdat ik met jonge kinderen reis met kinderwagens » (Vrouwen = 74 %)
- Taxibusgebruik, gewijd aan personen met een beperkte mobiliteit :

en partie les différences d'activités et ensuite par la sensibilité aux conditions de voyage liées au choix de se déplacer en transport en commun (confort, promiscuité, propreté, sentiment de sécurité,...)

- Rappel : le sentiment d'insécurité est un souci de la ville, et pas spécifiquement du transport public. Le transport public reflète plutôt les problèmes du contexte urbain qui l'entoure

Pourcentage de validations d'hommes en semaine

- Baromètre de satisfaction :
 - les femmes sont en effet plus sensibles au sentiment de sécurité que les hommes
 - 17 % disent avoir des difficultés à se déplacer en transport en commun. Beaucoup moins se disent « PMR », environ 3-5 % (en 2018)
- Les personnes qui déclarent avoir des problèmes d'accessibilité pour utiliser les transports en commun, sont avant tout des femmes 59 % (vs. seulement 41 % des hommes). Cela veut dire que les femmes sont surreprésentées dans la population qui a des difficultés (5 %), la différence est statistiquement significative (répartition classique dans le transport public : femmes = 54 %, hommes = 46 %).
- La différence n'est pas présente pour « Oui, résultant d'un handicap ou une invalidité permanente » et « Oui, résultant de mon âge », mais bien pour :
 - « Oui, un handicap ou une invalidité temporaire » (Femmes = 65 %)
 - « Oui, car je voyage avec des jeunes enfants en utilisant des landaus et poussettes » (Femmes = 74 %)
- Fréquentation des Taxibus, dédiés aux PMR's :

- Rekening houdende met de « actieve » klanten (die in de laatste 6 maanden minstens één reis hebben gemaakt), dan zijn er 52,45 % V / 47,55 % M.
- Het % V is dus iets hoger dan bij de Brusselse bevolking (51,1 %) - de relatief hoge gemiddelde leeftijd van 51 jaar van deze 1.388 klanten speelt waarschijnlijk een rol - maar nog steeds lager dan de 55,44 % van de « gewone » abonneementen, waar nog veel andere elementen een rol spelen.
- Een gebrek aan netheid stoort reizigers, maar dit is belangrijker voor vrouwen (volgens onze enquêtes).

Fase 2 : analyse

De analyse werd uitgevoerd door een interdisciplinaire groep die wordt geconfronteerd met de feedback van klanten over deze aspecten : klantenservice, klantenstudies, operaties, gendercoördinatoren, diversiteitsmanager.

- Veiligheidsgevoel
 - Verlichting in voertuigen : dit verbetert het gevoel van veiligheid als het van goede kwaliteit is en overall aanwezig is (ook aan de voorkant, ook in de geleding)
- Toegankelijkheid PBM
 - Toegang tot de voorkant van standaardbussen met kinderwagens : een probleem vandaag. Reflectie aan de gang om deze situatie te verbeteren
 - Belangrijke verbeteringen aangebracht voor PBM's en kinderwagens in voertuigen
- Ontwerp van het rollend materieel
 - Wordt gedaan met een ergonomisch adviseur, die normen hanteert, bijvoorbeeld knoppen op 123 cm van de grond die voor iedereen bereikbaar zijn : kinderen, rolstoelen, lange mensen, overgewicht, etc. Er wordt echter niet specifiek rekening gehouden met het geslacht. Het idee is om een universeel ontwerp te hebben, dat ook genderneutraal is.
 - Bussen met een lage vloer als principe, met uitzondering van de elektrische midibussen, waarvan de vloeren aan de achterzijde zeer hoog zijn, en de stoelen ook. Wat het ongemakkelijk maakt voor de dames om zo hoog te zitten. Project om een zwarte sticker of een gelijkwaardige sticker toe te voegen om de kijkhoek te verminderen.
- Plaats en beleefdheid in het beheer van kinderwagens. Gedrag lijkt prioriteit te geven aan de veiligheid van het kind, terwijl de rest minder belangrijk lijkt te zijn. Terwijl wij meer burgerzin konden verwachten, zoals het gebruiken van een kleinere kinderwagen, goed parkeren in plaats van het in het midden van de PRM ruimte

- Si l'on considère les clients « actifs » (ayant fait au moins un voyage les 6 derniers mois), il y a 52,45 % F / 47,55 % H.
- Le % F est donc un rien plus élevé que celui de la population bruxelloise (51,1 %) – l'âge moyen relativement élevé de 51 ans de ces 1388 clients y joue sans doute un rôle – mais toujours plus bas que le 55,44 % des abonnements « réguliers », où il y a bien d'autres éléments qui jouent.
- La saleté incommode les voyageurs, mais sans doute plus vite les dames (selon nos enquêtes)

Étape 2 : analyse

L'analyse a été réalisée par un groupe interdisciplinaire qui est confronté aux retours des client.e.s sur ces aspects genrés : customer service, études client, opérations, coordinateurs genre, manager diversité.

- Sentiment de sécurité
 - Eclairage à bord des véhicules : cela améliore le sentiment de sécurité quand il est de bonne qualité et présent partout (aussi à l'avant, aussi dans l'articulation)
- Accessibilité PMR
 - Montée à l'avant des bus standard avec poussette : problématique aujourd'hui. Réflexion en cours pour améliorer cette situation
 - Aménagements majeurs réalisés pour les PMR et pour les poussettes dans les véhicules
- Design du matériel roulant
 - Se fait avec un consultant ergonomiste, qui applique des normes, par exemple les boutons à 123 cm du sol car atteignable par tout le monde : enfants, chaises roulantes, personnes de grande taille, en surpoids, etc. Le genre n'est pas spécifiquement pris en compte cependant. L'idée est d'avoir un design universel, donc aussi gender neutral
 - Autobus à plancher bas comme principe sauf les midibus électrique, dont le plancher remonte très fort à l'arrière, et les sièges aussi. Ce qui rend inconfortable pour les dames de s'asseoir si haut. Projet d'ajouter un autocollant noir ou équivalent pour réduire les angles de vue
- Place et civisme dans la gestion des poussettes. Les comportements semblent donner priorité à ce que l'enfant soit en sécurité, le reste comptant moins. Alors qu'on pourrait attendre plus de civisme, comme prendre une poussette plus petite, ou de bien la garer au mieux et pas la laisser en plein milieu de l'espace PMR

- Een EU-richtlijn legt nu een «kinderwagenzone» per gelede buswagen op, die de zaken verbetert door een vermenigvuldiging van de ruimtes. Maar welke plaats moet er aan deze «PBM»-ruimtes worden gegeven, ten koste van zitplaatsen...
- Onderhoudsmanagement en in het bijzonder reiniging (vuil, graffiti,...). Vuil stoort reizigers, en vrouwen in het bijzonder (volgens onze onderzoeken)

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

- Veiligheidsgevoel : de verlichting verbeteren
 - Metro : met onze verbeterde (LED) verlichting worden klanten aangetrokken tot deze rijtuigen. Het is een verbetering voor het veiligheidsgevoel. Dit geldt natuurlijk ook voor stations (voltooid)
 - Bus : mogelijkheid om de frontverlichting voor het rijden uit te schakelen, wat voor klanten donkere hoeken oplevert. Dus voorstel om de verlichting op de rug van de bestuurder te houden omdat het niet erg storend is voor het rijden. (Optimalisatie in uitvoering.)
 - Bus : recente toename van de verlichting in de busarticulering, ten voordele van de passagiers (voltooid)
- Toegankelijkheid
 - Het probleem aanpakken van het vooraan opstappen met kinderwagen voor standaardbussen (onder analyse)
 - Voortzetting van de uitvoering van het strategisch plan voor de toegankelijkheid van het openbaar vervoer (in uitvoering)
- Ontwerp van het rollend materieel
 - Veel maatregelen worden genomen, zoals de veralgemening van lage vloeren (voltooid)
 - Aandacht voor stoelen die op een hoogte geplaatst worden, die vrouwen kunnen storen (analyse)
- Netheid
 - Houd er rekening mee dat vuil, graffiti, enz. door vrouwen onaangener worden gevoeld. De maatregelen voor netheid en graffitiwrijving zijn ingevoerd en een kwaliteitssysteem meet de effectieve uitvoering. (voltooid). Er zou een specifieke gendereffectanalyse kunnen worden uitgevoerd (Te doen)
- Klantenanalyse
 - Analyseren hoe mogelijke genderverschillen in het gebruik van het openbaar vervoer een impact kunnen hebben (te doen). Men zou inderdaad kunnen denken dat vrouwen kortere reizen maken en in combinatie (winkelen, kinderen ophalen,...) terwijl mannen meer lineaire reizen zouden maken.

- Une directive EU impose maintenant une zone «poussette» par voiture de bus articulé, ce qui améliore les choses en multipliant les espaces. Mais quelle place donner à ces espaces «PMR», car cela se fait au détriment des places assises...
- Gestion de la maintenance et en particulier le nettoyage (saleté, graffiti,...). La saleté incommode les voyageurs, et sans doute plus vite les dames (selon nos enquêtes)

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

- Sentiment de sécurité : améliorer l'éclairage
 - Métro : avec notre éclairage amélioré (au LED), les clients sont attirés dans ces wagons-là. C'est une amélioration pour le sentiment de sécurité. C'est vrai pour les stations aussi bien entendu (fait)
 - Bus : possibilité d'éteindre l'éclairage avant pour la conduite, ce qui produit certains coins sombres pour les clients. Donc proposition de conserver de l'éclairage dans le dos du chauffeur car peu gênant pour la conduite. (Optimisation en cours.)
 - Bus : augmentation récente de l'éclairage dans l'articulation du bus, au bénéfice des voyageurs (fait)
- Accessibilité
 - Traiter la problématique de la montée des poussettes à l'avant pour les bus standards (en analyse)
 - Poursuivre la réalisation du plan stratégique d'accessibilité pour le transport public (en cours)
- Design du matériel roulant
 - Beaucoup de mesures sont prises, comme la généralisation des planchers bas (fait)
 - Attention à porter aux sièges placés en hauteur, qui pourraient incommode les femmes (analyse)
- Propreté
 - Prendre en compte que la saleté, les graffitis etc. sont ressenties plus désagréablement par les femmes. Les mesures de propreté et de nettoyage de graffitis sont en places et un système de qualité en mesure la réalisation effective. (fait). Une analyse spécifique sur l'impact genré pourrait être faite (à faire)
- Analyse client
 - Analyser en quoi les différences éventuelles d'usage du transport public en fonction du genre peuvent avoir un impact (à faire). On pourrait en effet penser que les femmes font des trajets plus courts et en combinaison (courses, chercher les enfants,...) tandis que les hommes feraient des trajets plus linéaires.

Fase 4 : conclusies

Het rollend materieel heeft een duidelijke genderdimensie en dit wordt in rekening gehouden, met name op het veiligheidsgevoel, de comfortaspecten en de gevolgen van de drukte.

De MIVB heeft ook een zeer geavanceerde aanpak om PBM's (personen met beperkte mobiliteit) in al haar voertuigen op te vangen. Deze aanpak komt ten goede aan alle gebruikers die tijdelijk of permanent mobiliteitsproblemen ondervinden. Dit komt iedereen ten goede en is een zeer positieve factor voor het genderbeleid.

III. 24 BRUGEL

Nihil.

III. 25 NV citydev.brussels, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**BA 01.001.19.01.3122**

Tewerkstellingspremies toegekend aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven (aandeel citydev.brussels)

BA 01.001.19.02.3122

Tewerkstellingspremies toegekend aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven (aandeel gewest)

BA 01.001.38.01.3132

Tewerkstellingspremies toegekend aan andere sectoren dan de overheid (aandeel citydev.brussels)

BA 01.001.38.02.3132

Tewerkstellingspremies toegekend aan andere sectoren dan de overheid (aandeel gewest) (te creëren)

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Het huidige doel van de premies in deze basisallocaties is bedrijven aan te moedigen om een specifieke groep te bevoordelen bij hun aanwervingen, namelijk Brusselaars. Daarom leek het ons relevant na te gaan of we de dimensie gendergelijkheid ook kunnen opnemen in de toekenning van de tewerkstellingspremies.

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

Inleiding

Étape 4 : conclusions

Le matériel roulant a un impact certain sur le genre, et il est pris en compte, en particulier les aspects liés au sentiment de sécurité, aux aspects de confort, et aux conséquences de la promiscuité.

La STIB a également une démarche très poussée pour accueillir dans tous ses véhicules les PMR's (personnes à mobilité réduite). Cette approche bénéficie à l'ensemble des usagers qui sont temporairement ou durablement en difficulté de mobilité. Cela bénéficie à tous et est un facteur très positif pour le genre.

III. 24 BRUGEL

Nihil.

III. 25 SA citydev.brussels, la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale**AB 01.001.19.01.3122**

Primes à l'emploi octroyés à des entreprises publiques non-consolidées (quote-part citydev)

AB 01.001.19.02.3122

Primes à l'emploi octroyés à des entreprises publiques non-consolidées (quote-part Région)

AB 01.001.38.01.3132

Primes à l'emploi octroyés à d'autres secteurs que les administrations publiques (quote-part citydev)

AB 01.001.38.02.3132

Primes à l'emploi octroyés à d'autres secteurs que les administrations publiques (quote-part Région) (à créer)

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

Étant donné que les primes qui seront reprises dans ces allocations de base ont déjà pour but d'inciter les entreprises à favoriser un groupe déterminé lors de leurs embauches, plus spécifiquement les Bruxellois, il nous semblait pertinent d'examiner la possibilité de rajouter la dimension égalité de genre dans cette mission d'octroi de primes à l'emploi.

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

Introduction

citydev.brussels en het Brussels Gewest hebben een proefproject opgestart om de tewerkstelling van Brusselaars te bevorderen.

Het project richt zich uitsluitend op bedrijven die gevestigd zijn op de sites van citydev.brussels. Die bedrijven kunnen premies voor de tewerkstelling van Brusselaars krijgen als ze voldoen aan bepaalde voorwaarden: ze moeten tot een bepaalde activiteitensector behoren, een minimale tewerkstellingsgraad van Brusselaars halen en in functie van de grootte van het bedrijf een minimumaantal personen hebben aangeworven in een bepaalde periode (1 jaar).

Voor meer informatie over de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de tewerkstellingspremies voor Brusselaars, verwijzen we u naar het reglement van het proefproject in de bijlage bij deze nota.

1. Proefproject tewerkstelling van Brusselaars

- Duur van het tewerkstellingsproject: 01.10.2017 > 30.09.2018
- 2 financiële incentives:
 - behoud van een hoge tewerkstellingsgraad van Brusselaars: hoger dan of gelijk aan het gemiddelde van de activiteitensector (S1);
 - aanwerving van een minimumaantal Brusselaars in functie van de grootte van het bedrijf en in een bepaalde periode (1 jaar).
- Uitbetaalde premies in 2019

2. Verlenging van het project voor de tewerkstelling van Brusselaars

Duur: 01.04.2019 > 31.03.2020

Zelfde principes:

- behoud van jobs voor Brusselaars;
- aanwerving van een minimumaantal Brusselaars in een bepaalde periode (1 jaar) in functie van de grootte van het bedrijf (klein, middelgroot, groot).

3. Analyse van een nieuw project: combinatie van het proefproject voor de tewerkstelling van Brusselaars en de genderdimensie (m/v/x)

- Timing: eind 2021 - begin 2022
- Analyseren of het mogelijk is de genderdimensie op te nemen in het proefproject voor de tewerkstelling van Brusselaars.
- Vaststellen in welke activiteitensectoren vrouwen of mannen in de minderheid zijn (zie p. 52 en 55)

Aujourd'hui, citydev.brussels et la Région bruxelloise ont lancé « un projet pilote emploi bruxellois ».

Ce projet pilote Emploi bruxellois s'adresse exclusivement aux sociétés installées sur les sites de citydev.brussels. Les sociétés peuvent bénéficier des primes à l'emploi bruxellois si elles respectent certaines conditions notamment: appartenir à un secteur d'activité fixé, atteindre un taux d'emploi bruxellois minimum, avoir engagé un minimum de personnes pendant un certain laps de temps (1 an), et ce suivant la taille de l'entreprise.

En annexe de la présente note, vous trouverez le règlement du Projet pilote bruxellois qui vous aidera à mieux comprendre les conditions requises pour bénéficier de primes à l'emploi bruxellois.

1. Projet Pilote emploi bruxellois

- Durée du projet emploi: 01/10/2017 > 30/09/2018
- 2 incitants financiers:
 - Maintien taux d'emploi bruxellois élevé \geq à la moyenne de son secteur d'activité (S1)
 - Engagement d'un certain nombre de bruxellois en fonction de la taille de l'entreprise et d'un certain laps de temps (1 an).
- Primes payées en 2019.

2. Reconduction du projet emploi bruxellois

Durée 01/04/2019 > 31/03/2020

Mêmes principes:

- Maintien emploi bruxellois
- Engagement d'un certain nombre de bruxellois, pendant un laps de temps (1 an), tenant compte de la taille de l'entreprise (petite, moyenne, grande)

3. Analyse d'un nouveau projet mêlant projet pilote emploi bruxellois et aspect genre (F/ H)

- Timing: fin 2021-début 2022
- Voir s'il est possible de rajouter 1 paramètre relatif au genre (H/F) dans le projet pilote emploi bruxellois.
- Trouver des secteurs d'activités où les femmes (ou hommes) seraient minoritaires (cf. p 52 & 55)

- verdeling van de actieve bevolking volgens de sector van activiteit - in de brochure « Gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » - bijvoorbeeld de bouwsector of O&O in bedrijven.
- 1. Bv. : als het bedrijf een bepaalde verhouding vrouwen tewerkstelt dat gelijk is aan of hoger ligt dan het gemiddelde in de activiteitensector, heeft het recht op een premie.
- 2. Bv. : als het bedrijf in functie van zijn grootte (klein, middelgroot, groot) X vrouwen of mannen heeft aangenomen in een bepaalde periode (bijvoorbeeld 1 jaar), heeft het recht op een premie.

In deze fase is het nog te vroeg om een diepgaande, becijferde analyse te maken (zie fase 2)

Fase 2 : analyse

Voor we de nieuwe projectoproep uitschrijven in 2022, moeten we nagaan of het mogelijk en nuttig is de genderdimensie op te nemen in de financiële incentives voor bedrijven die gevestigd zijn op onze sites.

Daarvoor moeten we contact opnemen met gewestelijke (Actiris) of federale (RSZ) instellingen om na te gaan in welke activiteitensectoren vrouwen of mannen ondervetogenwoordigd zijn.

- We zouden Actiris een tabel kunnen vragen met de tewerkstellingsgraad volgens geslacht per activiteitensector.
- Dan zouden we in samenwerking met Actiris of andere bevoegde gewestelijke of federale instellingen een representatieve steekproef kunnen nemen in die activiteitensectoren.
- We kunnen relevante statistische tabellen en gegevens opvragen (parameters nog te bepalen).

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Een goed, representatief staal (overdachte keuze) nemen van activiteitensectoren waarin genderdiscriminatie aanwezig is of die baat zouden hebben bij positieve discriminatie, en daarbij ongewenste nefaste effecten trachten te voorkomen.

- NB 1 : controleren of het totale aantal tewerkgestelde personen in het bedrijf niet daalde tussen T0 en T1 ;
- NB 2 : controleren of het totale aantal tewerkgestelde vrouwen in het bedrijf niet daalde tussen T0 en T1.

- répartition des actifs (H/F) dans chaque secteur d'activité (brochure « Le genre en Région de Bruxelles-Capitale »). Par exemple : les secteurs de construction, de R&D en entreprise.

1. Ex : si la société devait détenir un taux de femmes \geq à la moyenne de son secteur d'activité, dans ce cas, la société aurait droit à une prime.
2. Ex : si la société, en fonction de sa taille (petite, moyenne, grande) devait engager X femmes (ou X hommes) pendant un certain laps de temps (ex. 1 an), la société aurait droit à une prime.

À ce stade-ci, il est prématuré de faire une analyse approfondie et chiffrée (voir étape 2).

Étape 2 : analyse

Avant de lancer un nouvel appel à projets en 2022, il serait intéressant d'examiner la possibilité et l'utilité d'intégrer une dimension de genre dans ces incitatifs financiers en faveur des sociétés installées sur nos sites.

Pour ce faire, il faudra contacter des organismes régionaux (Actiris) ou fédéraux (ONSS) pour connaître les secteurs d'activité où les femmes (hommes) seraient minoritaires.

- Demander à Actiris un tableau où, par secteur d'activité, le taux d'emploi des femmes/hommes serait connu.
- Déterminer avec Actiris ou tout autre organisme régional ou fédéral habilité un échantillon de secteurs d'activité représentatif.
- Demander tableaux et données statistiques pertinentes (paramètres à déterminer).

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

Choisir un bon échantillon (bon choix de secteurs d'activité) qui est représentatif d'« une ségrégation » ou qui mériterait une discrimination positive mais en combattant l'effet d'aubaine.

- NB1 : faudra veiller à ce que le nombre total de personnes employées dans la société, entre T0 et T1, n'ait pas diminué.
- NB2 : faudra veiller à ce que le nombre total de femmes employées dans la société, entre T0 et T1, n'ait pas diminué.

Fase 4 : actieplan

Vergaderen met Actiris en eventueel de RSZ om de strategie te valideren.

Fase 5 : opvolging en monitoring

- project opstarten (eind 2021 - begin 2022) na afloop van het verlengde proefproject voor de tewerkstelling van Brusselaars en de uitbetaling van de premies ;
- infosessies en opvolging.

Besluit

De diensten zijn bereid een dimensie rond kansengelijkheid (mannen/vrouwen) op te nemen in een toekomstige editie van het project voor de tewerkstelling van Brusselaars, en willen op die manier bedrijven aansporen om meer vrouwen of mannen aan te werven in activiteitensectoren waar discriminatie wordt vastgesteld.

Voor dit project hebben we de steun van de directie en financiële hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nodig.

III. 26 Parking.brussels, NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

Nihil.

III. 27 NV Haven van Brussel

**BA 01.005.08.01.1211
Havenfeest 2020**

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Deze basisallocatie omvat verschillende soorten acties. Het Havenfeest is immers een evenement voor het grote publiek dat mensen de Haven laat ontdekken en de rol die ze speelt op het vlak van transport over de waterweg, werkgelegenheid en economie.

Er wordt een breed en gevarieerd programma aangeboden (met allerlei aangepaste animatie voor jong en oud) : schminkstands, bezoek van oude schepen, ontdekking van havenactiviteiten, skywatch, rondvaarten met een rubberboot, een slotevenement rondom het Bécodok, enz.

Door deze BA te analyseren, zouden we kunnen bepalen of we de genderdimensie kunnen integreren in de voorbereidingsfasen van dit grote evenement dat tweejaarlijks plaatsvindt, en of er ongelijkheid bestaat op

Étape 4 : plan d'action

Rencontrer Actiris et éventuellement l'ONSS afin de valider la stratégie.

Étape 5 : suivi et monitoring

- lancement du projet (fin 2021 – début 2022) après la clôture du « projet pilote emploi reconduit » et le paiement de ses primes ;
- séances d'information et suivi.

Conclusion

Les services sont prêts à rajouter dans un « futur projet emploi bruxellois » les paramètres traitant de l'égalité des chances « hommes /femmes » et à inciter prioritairement les sociétés à engager plus de femmes ou d'hommes dans les secteurs d'activité où une discrimination serait constatée.

Ce projet devra être soutenu par la direction et encouragé financièrement par la Région de Bruxelles- Capitale.

III. 26 Parking.brussels, SA Agence de stationnement de la Région Bruxelles-Capitale

Nihil.

III. 27 SA Port de Bruxelles

**AB 01.005.08.01.1211
Fête du Port 2020**

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

Cette allocation de base comprend différents types d'action. En effet, la fête du Port est un événement grand public pour découvrir le Port et connaître les rôles que ce dernier joue sur le plan du transport par voie d'eau, en matière d'emploi et d'économie.

Il propose un programme large et varié (animations adaptées pour tous les âges et tous les goûts) : stands de grimage, visite de vieux gréments, découverte des activités portuaires, skywatch, tours en pneumatiques, événement de clôture autour du Bassin Béco, etc.

L'analyse de cette AB pourrait nous permettre de déterminer si on peut intégrer la dimension de genre dans les différentes étapes de la préparation de ce grand événement biannuel et s'il existe des inégalités de sexe

het vlak van gender en geslacht (acties, subsidies,... enz.) => Onrechtstreekse uitgaven en inkomsten met het oog op personen (m/v), ook al is dit evenement niet specifiek bedoeld om de gelijkheid te bevorderen.

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

Het gaat om een familie-evenement voor het grote publiek dat gemiddeld 25 000 mensen aantrekt.

Het feit dat het evenement gratis is, maakt het moeilijk en zelfs onmogelijk om exacte gegevens in te zamelen m.b.t. het aantal bezoekers.

Fase 2 : analyse

Het evenement is voor iedereen toegankelijk. Het publiek is zeer divers en er moet dan ook geen specifieke problematiek gemeld worden wat gender betreft.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Ervoor zorgen dat alle activiteiten toegankelijk zijn voor alle genderidentiteiten.

Fase 4 : actieplan

De dienstverlener met het oog op dit evenement sensibiliseren rond het thema « gender ».

Fase 5 : opvolging en monitoring

Evaluatie na afloop van het evenement

III. 28 NV Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij

BA 05.002.34.02.3300

Werkingsubsidies aan de VZW « Buurthuis » voor de projecten van sociale cohesie

Verantwoording van de keuze van de BA (in relatie met de belangrijke gelijkheids- of andere thema's) :

Basisallocatie uit categorie 3, verplichting om genderanalyse op te maken.

Fase 1 : vaststellingen, verzameling van kwantitatieve of

ou de genre (actions, subsidies, etc...) => Dépenses et recettes indirectes visant des personnes (H/F) même si cet événement n'est pas spécifiquement pour promouvoir la l'égalité.

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

Il s'agit d'un évènement familial grand public qui rassemble en moyenne 25 000 personnes par édition.

Le caractère gratuit de l'évènement rend compliqué, voire impossible de récolter les données précises de fréquentation.

Étape 2 : analyse

L'évènement est ouvert à toutes et tous. Le public est très diversifié et donc pas de problématique particulière à signaler par rapport au genre

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

S'assurer que l'ensemble des activités soient accessibles à tous les genres.

Étape 4 : plan d'action

Sensibiliser le prestataire à la question du genre pour cet évènement.

Étape 5 : suivi et monitoring

Evaluation à la fin de l'évènement.

III. 28 SA Société du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

AB 05.002.34.02.3300

Subventions de fonctionnement accordées à l'ASBL « Maison de quartier » pour les projets de cohésion sociale

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

Allocation de base de catégorie 3, obligation de réaliser une analyse genre.

Étape 1 : constats, récolte de données quantitatives ou

kwalitatieve gegevens/de fases van het proces

De sociale huisvesting in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt beheerd door 16 openbare vastgoedmaatschappijen, de OVM's, die alle gemeentes van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dekken. Het zijn wij, de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, die voor de financiering zorgt door hen de nodige financiële middelen ter beschikking te stellen voor de verwezenlijking van hun doel en in te staan voor de opvolging van de aanwending van die middelen.

Elke OVM maakt jaarlijks een diagnostiek op van de noden van de wijk (hierbij schenkt men tevens extra aandacht aan specifieke diensten die ontbreken). Op basis van deze aanvragen worden er dan projecten inzake sociale cohesie (PSC) opgestart. Het doel van de subsidies is middelen aan te reiken om activiteiten te kunnen organiseren in de verschillende Brusselse wijken. De enige voorwaarde die hieraan gekoppeld wordt, is dat de deelnemers ofwel sociale huurder zijn, ofwel woonachtig zijn in de desbetreffende wijk(en), ongeacht hun gender.

Er wordt een meerjarenplan opgesteld, waarbij het kader en de evaluatie van de Projecten van de Sociale Cohesie in worden voorzien. Het huidige plan loopt van 2015 tot en met 2019. Er zal dus een nieuw plan worden opgesteld voor de volgende 5 jaren, 2020 tot en met 2024.

De evaluatie van de werking van de PSC's gebeurt door een externe firma, om de objectiviteit te bewaren.

Op dit ogenblik lopen er 32 PSC die gesubsidieerd worden door de BGHM en waarvoor er een vijfjaarlijks budget wordt opgesteld (budget van 2015-2019), dat elk jaar (her)bekeken wordt en waarbij er rekening gehouden wordt met de jaarlijkse indexatie van 2 %.

Van de 32 PSC hebben wij voor 7 PSC geen gegevens inzake gender. Voor de overige 25 PSC kunnen we een globaal beeld geven van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat er nog geen indicatie inzake transgender wordt genoteerd.

Inzake de gegevens waarover wij beschikken voor het jaar 2017, kan men stellen dat er 15.309 mannen in de verschillende sociale woonwijken in het Brussels Gewest woonachtig zijn, ten opzichte van 20.152 vrouwen. Er is dus een percentage van 43 % mannen ten opzichte van 57 % vrouwen.

Er zijn geen specifieke lijsten beschikbaar van het aantal vrouwelijke en mannelijke deelnemers aan de verschillende activiteiten, maar we kunnen wel enkele belangrijke vaststellingen maken (zie stap 2).

qualitatives/les étapes du processus

Le logement social en Région de Bruxelles-Capitale est géré par 16 sociétés immobilières de service public - les SISP - qui couvrent toutes les communes de la Région de Bruxelles-Capitale. En tant que Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale, il est de notre devoir de mettre à leur disposition les moyens financiers nécessaires pour la réalisation de leur objectif et d'assurer le suivi de l'affectation de ces moyens.

Annuellement, chaque SISP établit un diagnostic des besoins du quartier (en accordant une attention particulière aux services spécifiques manquants). Sur la base de ces demandes, des projets de cohésion sociale (PCS) sont lancés. Le but des subsides est de fournir des moyens permettant d'organiser des activités dans les différents quartiers bruxellois. La seule condition y liée, c'est que les participants soient des locataires sociaux ou habitent le(s) quartier(s) concerné(s), quel que soit leur genre.

Un plan pluriannuel est établi et prévoit le cadre et l'évaluation des projets de cohésion sociale. Le plan actuel s'étend de 2015 à 2019. Un nouveau plan sera dès lors établi pour les 5 années suivantes (2020-2024).

Dans le but de garantir l'objectivité, l'évaluation du fonctionnement des PCS est réalisée par une société externe.

Actuellement, 32 PCS sont en cours. Ils sont subventionnés par la SLRB et font l'objet d'un budget quinquennal (budget 2015-2019), à analyser/revoir chaque année et pour lequel une indexation annuelle de 2 % doit être prise en compte.

Pour 7 des 32 PCS, nous ne disposons pas de données en matière de genre. Pour les 25 autres PCS, nous pouvons donner une image globale de la représentation hommes/femmes. Il convient de signaler que jusqu'à présent, il n'y a aucune indication de personnes transgenres.

Les données dont nous disposons pour l'année 2017 nous permettent de conclure qu'en Région de Bruxelles-Capitale, 15.309 hommes habitent les différents quartiers résidentiels sociaux, par rapport à 20.152 de femmes. Il y a donc 43 % d'hommes par rapport à 57 % de femmes.

Il n'y a pas de listes spécifiques disponibles du nombre de femmes et hommes participants aux différentes activités, mais on peut néanmoins faire quelques constatations importantes (voir étape 2).

Fase 2 : analyse

Alle activiteiten die worden georganiseerd via de PSC staan open voor alle bewoners (ongeacht geslacht, taal, leeftijd of statuut). Met statuut bedoelen wij, het statuut als sociale huurder of als bezitter/bezitster van een eigendom in de wijk.

Dus ook als de geïnteresseerde geen sociale huurder is, zal deze toch welkom zijn op de activiteiten die georganiseerd worden.

Zoals reeds aangegeven, beschikken wij over geen tabellen inzake mannelijke en vrouwelijke participatie aan de PSC, maar volgende conclusies kunnen wel gemaakt worden, aan de hand van de wel beschikbare statistieken en werkelijk genoteerde getuigenissen van inwoners, te lezen in de verschillende jaarrapporten: Dit zijn de meest interessante vaststellingen :

- Van de 25 PSC waarvan wij beschikken over de gegevens, is er 1 PSC waarbij er meer mannen (52 %), dan vrouwen (48 %) woonachtig zijn, het gaat hier over de PSC Querelle ;
- Van de 25 PSC waarvan wij beschikken over de gegevens, is er 1 PSC waarbij het percentage van vrouwelijke inwoners duidelijk hoger is dan het gemiddelde van 57 %, namelijk 61 % ten opzichte van 39 % mannelijke inwoners, het gaat hier over de PSC Evere ;
- Er is tevens 1 PSC van de 25, waarvan wij beschikken over de gegevens, die een perfect evenwicht heeft tussen mannelijke en vrouwelijke huurders, namelijk 50 % mannen (180) en 50 % vrouwen (182), het gaat hier over de PSC Potiers Vautour Rempart ;
- Daar 57 % van de inwoners van het vrouwelijk geslacht is, is de vrouwelijke participatie hoger dan de mannelijke. Dit is geen loutere veronderstelling, maar een realiteit, gebaseerd op verklaringen van de medewerkers ;
- Gemixte activiteiten slaan minder aan, daar een overgroot gedeelte van de inwoners tot de moslimgemeenschap behoren. We hebben verschillende getuigenissen waarbij vrouwen anoniem aangeven dat ze geen toestemming krijgen van hun man om deel te nemen aan activiteiten waarbij er ook mannen aan deelnemen. Er bestaat dus wel degelijk een genderkloof ;
- Activiteiten die worden aangeboden aan kinderen, tijdens schoolvakantie en woensdagnamiddagen, trekken wel de beide genders aan ;
- Er bestaat toch ook een soort van individualisme in de verschillende wijken, zo was er bijvoorbeeld een zeer grote participatie aan een infosessie inzake brandpreventie, nadat er een effectieve brand was uitgebroken in een

Étape 2 : analyse

Toutes les activités organisées via les PCS sont ouvertes à tous les habitants (quel que soit leur sexe, langue, âge ou statut). Par statut, nous entendons leur statut de locataire social ou propriétaire habitant le quartier.

Même si la personne intéressée n'est pas un locataire social, elle sera donc la bienvenue lors des activités organisées.

Comme indiqué plus haut, nous ne disposons pas de tableaux distinguant le nombre d'hommes et de femmes participant aux PCS, mais sur la base des statistiques disponibles et des témoignages d'habitants repris dans les différents rapports annuels, nous pouvons néanmoins tirer les conclusions suivantes :

- Des 25 PCS dont nous disposons des données, il y en a un concernant plus d'habitants masculins (52 %) que féminins (48 %). Il s'agit du PCS Querelle ;
- Des 25 PCS dont nous disposons des données, il y en a 1 dont le pourcentage d'habitants féminins est clairement plus élevé que la moyenne de 57 %, notamment 61 % par rapport à 39 % d'habitants masculins. Il s'agit du PCS Evere ;
- Des 25 PCS dont nous disposons des données, il y en a également 1 dont le nombre d'hommes et de femmes est en parfait équilibre (50 % d'hommes (180) et 50 % de femmes (182)). Il s'agit du PCS Potiers Vautour Rempart ;
- 57 % des habitants étant du sexe féminin, la participation des femmes est plus élevée que celle des hommes. Ceci n'est pas seulement une supposition, mais une réalité basée sur les déclarations des collaborateurs ;
- Les activités mixtes ont moins de succès vu que la majeure partie des habitants appartient à la communauté musulmane. Plusieurs femmes ont témoigné, de façon anonyme, que leur mari ne leur donne pas l'autorisation de participer à des activités impliquant également des participants masculins. Il est donc bien question d'un déséquilibre entre les sexes ;
- Cependant, les activités offertes aux enfants, pendant les vacances scolaires et les mercredis après-midi, attirent les deux sexes ;
- Il existe quand même une espèce d'individualisme dans les différents quartiers. Ainsi, la participation à une session d'information sur la prévention incendie après qu'il y a eu un incendie dans un immeuble à

appartementengebouw terwijl andere groepsactiviteiten niet altijd veel geïnteresseerden bijeen brachten ;

- Er kan tevens opgemerkt worden dat personen die reeds aan een activiteit hebben deelgenomen, een grotere kans hebben om nadien zich opnieuw samen aan te melden voor een ander evenement.

Fase 3 : aanbevelingen (in relatie tot de analyse)

Zoals we uit bovenstaande gegevens kunnen concluderen, dienen we rekening te houden met de verschillende religieuze gemeenschappen die woonachtig zijn in de verschillende woonwijken, om verschillende aanbevelingen te doen. Hierdoor is het ook niet altijd even makkelijk om verschillende voorstellen te doen. Toch sommen wij hieronder enkele op :

- Aangeven dat gendergevoeligheid een voorwaarde zal zijn om subsidie te krijgen
- (Hoge) Participatie van de verschillende genres zou een evaluatiecriteria van de verantwoordelijken kunnen worden
- In de activiteiten die georganiseerd worden voor kinderen, is het belangrijk om seksegelijkheid zeer duidelijk op de voorgrond te plaatsen, zodat dit voor hen een evidentie wordt
- Sensibilisatie over de seksesegregatie
- Diverse communicatiemiddelen voorzien, zodat elkeen bereikt wordt (dan denken wij ook aan pictogrammen voor analfabeten of anderstalige vrouwen en mannen)
- Trachten van verschillende actieve personen in de wijken te sensibiliseren om via mond-aan-mond-reclame zoveel mogelijk mensen te bereiken
- Uitnodigingen, gericht aan de beide geslachten, in elke brievenbus ; aan de liften ; inkomhallen ; gemeenschappelijke ruimtes verspreiden
- Campagne oprichten inzake respect met een sprekende slogan
- Advisering van de verschillende PSC's inzake ontwikkeling van multicultureel beleid
- Advies geven met betrekking tot culturele diversiteit aan de verschillende organisatoren van de activiteiten
- De externe firma informeren dat gender een belangrijk gegeven is, en hen vragen om dit ook te evalueren

Fase 4 : actieplan

Doel van het actieplan : Niet de bedoeling om de verschillende betrokken actoren op te leggen, om een perfect

appartements était élevée, tandis que d'autres activités de groupe ne rassemblaient pas toujours beaucoup de personnes intéressées ;

- En outre, il est à remarquer que des personnes ayant déjà participé à une activité seront plus enclines à participer à de prochains événements.

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

Sur la base des données reprises ci-dessus, on pourra donc conclure que, pour faire des recommandations, il faut tenir compte des diverses communautés religieuses habitant les différents quartiers résidentiels. De ce fait, il n'est pas toujours facile de lancer des propositions. Toutefois, nous en citons quelques-unes ci-dessous :

- Signaler que la sensibilité au genre sera une condition pour obtenir des subventions
- Une participation (élevée) des différents genres pourrait devenir un critère pour évaluer les responsables
- Lors de l'organisation d'activités pour enfants, il est important de miser clairement sur l'égalité des sexes pour que cela devienne une évidence pour eux.
- Sensibiliser sur le thème de la ségrégation des sexes
- Mettre à disposition divers moyens de communication pour atteindre tout le monde (y compris des pictogrammes pour les analphabètes ou les personnes ayant une autre langue maternelle)
- Essayer de sensibiliser différentes personnes actives dans les quartiers afin d'atteindre le plus de personnes possibles par le bouche à oreille
- Distribuer des invitations adressées aux deux sexes dans chaque boîte aux lettres et par voie d'affichage (près des ascenseurs, dans les halls d'entrée et dans les espaces communs)
- Lancer une campagne sur le respect menée sous un slogan éloquent
- Conseiller les différents PCS en matière de développement d'une politique multiculturelle
- Conseiller les différents organisateurs d'activités en matière de diversité culturelle
- Informer la société externe de l'importance de l'aspect genre et lui demander d'en faire également l'évaluation

Étape 4 : plan d'action

But du plan d'action : Le but n'est pas d'imposer aux différents acteurs concernés d'obtenir un équilibre parfait

M/V evenwicht te bekomen, maar wel om te trachten om meer diverse participatie te hebben bij de activiteiten voor de inwoners van de verschillende sociale woonwijken

Belangrijke opmerking : De PSC's hebben een zekere autonomie opgebouwd, dus het is voor de BGHM niet altijd makkelijk om een stappenplan op te stellen, waar de PSC's zich zullen aan houden

Concreet zal de BGHM in de volgende overeenkomst (2020 – 2024) volgende zaken trachten in te voeren :

- Sensibilisering van de verantwoordelijken van de verschillende PSC's door middel van het organiseren van werkvergaderingen
- Het gendersaspect als evaluatiecriteria opnemen in de evaluatie van de voorzitters/voorzitsters
- Sensibilisering van de inwoners zodanig dat zij de voordelen zien van gemixte activiteiten en de grotere impact dat ze kunnen teweeg brengen binnen de maatschappij
- Opmaak van een campagne met zoveel mogelijk participanten die tevens de respectvolle boodschap van een slogan uitdragen
- Aan de externe firma die de evaluaties uitvoert, vragen om tabellen te publiceren met vermelding van de participatiegraad van de verschillende genders
- De externe firma informeren over het belangrijke aspect dat wij toedragen aan de participatie van alle genders

Fase 5 : opvolging en monitoring

Om de opvolging van het actieplan te verzekeren, kunnen volgende indicatoren in aanmerking genomen worden :

- De evaluatie van de voorzitters/voorzitsters
- De verzamelde data in de volgende jaren volgens gender
- Het resultaat van de campagne, namelijk een respectvolle slogan die door elkeen wordt uitgedragen
- Het aantal werkvergaderingen van de PSC's

H/F, mais de poursuivre une participation plus diverse aux activités destinées aux habitants des différents quartiers résidentiels sociaux.

Remarque importante : les PCS ont développé une certaine autonomie. Pour la SLRB, il n'est donc pas toujours évident d'établir une feuille de route qui sera respectée par les PCS.

Concrètement, pour la nouvelle convention (2020-2024), la SLRB essayera de mettre en place les aspects suivants :

- La sensibilisation des personnes responsables des différents PCS par l'organisation de réunions de travail
- L'intégration de l'aspect genre comme critère pour évaluer les présidents/présidentes
- La sensibilisation des habitants leur permettant de voir les avantages des activités mixtes et l'impact plus grand que ceux-ci peuvent avoir sur la société
- L'élaboration d'une campagne avec la participation d'un maximum de personnes répandant également le message respectueux d'un slogan
- Demander à la société externe en charge des évaluations de publier des tableaux reprenant le degré de participation des différents genres
- Informer la société externe de l'importance que nous accordons à la participation de tous les genres

Étape 5 : suivi et monitoring

Afin d'assurer le suivi du plan d'action, les indicateurs suivants peuvent être pris en compte :

- L'évaluation des présidents/présidentes
- La récolte de données selon le genre dans les années à venir
- Le résultat de la campagne, à savoir un slogan respectueux à diffuser par tous
- Le nombre de réunions de travail dans le cadre des PCS

III. 29 CVBA Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Nihil.

III. 30 finance.brussels

Nihil.

III. 31 VISIT.brussels

Nihil.

III. 29 SCRL Fonds du logement de la Région de Bruxelles-Capitale

Nihil.

III. 30 finance.brussels

Nihil.

III. 31 VISIT.brussels

Nihil.