



Brusselse Raad voor de gelijkheid  
tussen vrouwen en mannen

## Activiteitenverslag

# 2024



conseil de l'égalité entre  
les femmes et les hommes  
raad voor de gelijkheid  
tussen vrouwen en mannen  
.brussels

**Redactie**

Het Secretariaat van de RGVM

**Lay-out**

Idealogy

**Vertaling**

Brussels Language Services

**Verantwoordelijke uitgever**

Caroline Vinckenbosch

**Web**

[www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-de-gelijkheid-tussen-vrouwen-en-mannen](http://www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-de-gelijkheid-tussen-vrouwen-en-mannen)



01

02

03

04

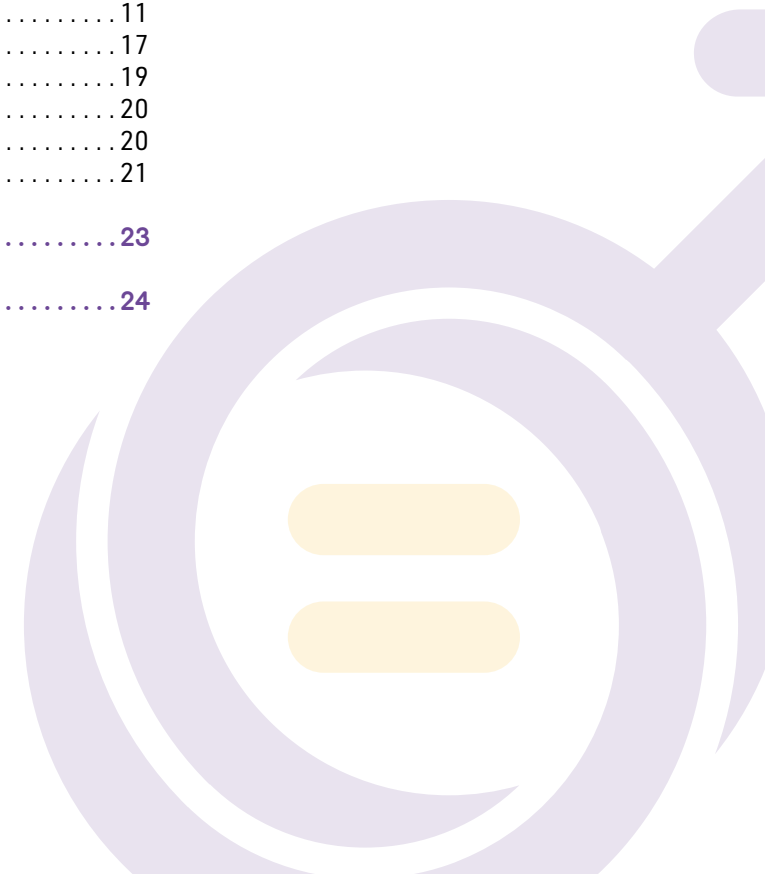
05

06

07

08

01. Enkele woorden van Voorzitster van de Raad .....	04
02. 2024 in het kort .....	05
03. Het wettelijk kader van de Raad .....	06
04. Opdrachten van de Raad .....	07
05. Samenstelling van de Raad .....	08
06. Activiteiten van de Raad .....	11
Adviezen van de Raad in 2024 .....	11
Verkiezingen van 9 juni 2024 .....	17
Seminarie over IAO-Verdrag nr. 190 .....	19
Externe communicatie van de Raad .....	20
Externe vertegenwoordiging van de Raad .....	20
Politieke interpellatie .....	21
07. Begroting en governance .....	23
08. Conclusie .....	24



# Enkele woorden van Voorzitster van de Raad

Het jaar 2024 werd gekenmerkt door de regionale verkiezingen op 9 juni, die het politieke landschap volledig herschikten. In afwachting van een nieuwe regering heeft de RGVM niet stilgezeten: de Raad heeft zich gepositioneerd als partner van de politieke partners door hen voortdurend te herinneren aan het belang van een echt gelijkheidskansenbeleid voor vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Als onderdeel van dit proces ontmoette de Raad de formateurs en sherpa's van de verschillende partijen rond de onderhandelingstafel, evenals de nieuwe Brusselse parlementsleden die verantwoordelijk zijn voor gelijke kansen.

De gewestelijke begrotingssituatie staat centraal in deze discussies. De Raad zal blijven wijzen op het feit dat een begrotingsevenwicht niet bereikt mag worden ten koste van de Brusselse vrouwen, die al bijzonder kwetsbaar zijn! Ze zijn ook oververtegenwoordigd in de zorgsector. Elke beleids- of budgettaire beslissing moet gendermainstreaming en genderbudgettering incorporeren. Meer in het algemeen is het een bindend wettelijk kader dat moet worden nageleefd.

Sinds de inwerkingtreding op 16 oktober 2024 en door de discussies rond de uitvoeringsbesluiten, heeft het nieuwe Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit veel interesse en talrijke debatten opgewekt. De RGVM kon een advies uitbrengen over de implementatie binnen lokale overheden. De Raad blijft ook ter beschikking van de Brusselse instellingen en de Regering voor elk verzoek met betrekking tot toekomstige uitvoeringsbesluiten.

De RGVM heeft ook twee belangrijke kwesties op eigen initiatief op zich genomen: de praktische en effectieve uitvoering van IAO-Verdrag nr. 190 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals de kwestie van kinderopvang in Brussel. Voor dit laatste punt hebben we onze invalshoek bewust verruimd door niet alleen het

Brussels Gewest te bevragen, maar ook de andere betrokken bestuursniveaus: COCOF, FWB, VG, federaal, enz.

Al deze bijeenkomsten en resultaten zouden niet mogelijk zijn geweest zonder de onmisbare steun van het secretariaat, Philippe Santini. Dankzij zijn werk kunnen de activiteiten en vergaderingen van de Raad worden georganiseerd in een sfeer die zowel professioneel als rustig is. Dit geeft de leden van de Raad de ruimte om zich volledig op de debatten te concentreren en hun expertise in te brengen in regionaal overleg.

Tot slot wil ik mijn waardering uitspreken voor de inzet van de leden van de Raad: Hun innoverende voorstellen, productiecapaciteit en betrokkenheid bij de opvolging van acties zijn niets minder dan opmerkelijk. Dankzij deze collectieve energie is de Raad geworden tot wat hij vandaag de dag is.

**Kelly Timperman**  
Voorzitster



01

02

03

04

05

06

07

08

# 2024 in het kort

## Verkiezingen in juni 2024

**1** Gezamenlijk memorandum van de raden voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen voor de verkiezingen van juni 2024

**10** Prioriteiten Talrijke ontmoetingen met de politieke wereld



## Adviezen

**1** Advies op verzoek van de Regering

**2** Initiatiefadviezen

**1** Bijdrage aan het 'Brussels Armoederapport'



## Seminarie IAO-Verdrag 190

**1** Seminarie over: 'Ratificatie van IAO-Verdrag 190: hoe een hefboom van het verdrag maken om geweld tegen vrouwen op de Brusselse werkvloer uit te bannen?'



## Interne vergaderingen

**10** Vergaderingen van de Raad en

**12** Vergaderingen van het Bureau



## Samenstelling

**22** Effectieve leden en

**22** Plaatsvervangende leden



## Wetboek voor gelijkheid

**1** Nieuw 'Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit'



## Samenwerkingsverbanden

Nieuwe samenwerkingsverbanden **3**



## Externe vertegenwoordiging

**10** Deelnames aan externe bijeenkomsten, in het bijzonder met de politieke wereld om de stem van de RGVM te laten horen bij de regionale verkiezingen in juni 2024 en de vorming van de Regering die daarop volgt



01

02

03

04

05

06

07

08

# Het wettelijk kader van de Raad

De **Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM)** werd oorspronkelijk opgericht door *het Besluit van 19/07/2012 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot oprichting van een Adviesraad inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*.

In het kader van de ambitie van de Raad om alle wettelijke en regelgevende bepalingen inzake diversiteit en de strijd tegen discriminatie te centraliseren, heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit (WETBOEK GELIJKHEID) aangenomen. Dit Wetboek, ingevoerd door het Gezamenlijk decreet en ordonnantie van 4 april 2024, uitgevaardigd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie, groepeert in het bijzonder de ordonnantie en de bepalingen van toepassing op de Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dit initiatief moet zorgen voor een coherente en versterkte aanpak van gelijkheid en inclusie in Brussel.

De artikelen 74 tot 85 van het WETBOEK GELIJKHEID handelen meer specifiek over de Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.



# Opdrachten van de Raad

De Raad heeft voornamelijk als opdracht:

- = Op eigen initiatief of op vraag van een Minister of staatssecretaris van de regering, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, het College van de Franse Gemeenschapscommissie of het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, voor zover dit verzoek tot hun bevoegdheid behoort, adviezen of aanbevelingen te formuleren over elke aangelegenheid die verband houdt met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- = Aan het begin en aan het einde van de zittingsperiode een advies te formuleren over de oriëntatienota's die de fundamentele beleidslijnen van de gewestregering, het College en het Verenigd College bepalen.
- = De thematiek ook op andere beleidsniveaus op te volgen, voor zover het een impact heeft op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- = Een jaarlijks openbaar debat te organiseren over de werkzaamheden die de Raad het afgelopen jaar heeft verricht en over de toekomstperspectieven voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.
- = Jaarlijkse actieplannen op te stellen, met de bijbehorende middelen, om zijn opdrachten voor het komende jaar te vervullen.

De Raad bezorgt een jaarverslag aan de Regering, het College en het Verenigd College over de gerealiseerde activiteiten en de besteding van zijn financiële middelen.



01

02

03

04

05

06

07

08

# Samenstelling van de Raad

Overeenkomstig artikel 91, § 1, van het WETBOEK GELIJKHEID is de Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen samengesteld uit 22 effectieve leden en 22 plaatsvervangende leden, namelijk:



= 10 effectieve leden en 10 plaatsvervangende leden voorgedragen door Brupartners, waarvan de helft als **vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties** en de andere helft als **vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werkgevers, de middenstand en de werkgevers van de non-profitsector**

= 1 effectief en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de **Nederlandstalige Vrouwenraad**

= 1 effectief en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de **Conseil des Femmes Francophones de Belgique**

= 6 effectieve en 6 plaatsvervangende leden, **afkomstig uit relevante middenveldorganisaties**, op voorstel van de minister of staatssecretaris voor Gelijke Kansen

= 3 effectieve en 3 plaatsvervangende leden, afkomstig uit **academische instellingen**, op voorstel van de minister of staatssecretaris voor Gelijke Kansen

= 1 effectieve vertegenwoordiger en 1 plaatsvervangende vertegenwoordiger van het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

De **Brusselse Raad voor personen met een handicap** en de **Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme** kunnen elk een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

01

02

03

04

05

06

07

08

# Samenstelling van de Raad

## De leden van de Raad (december 2024):

10 effectieve leden en 10 plaatsvervangende leden, waarvan de helft als vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en de andere helft als vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werkgevers, de middenstand en de werkgevers van de non-profitsector

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
/ (BECI)	/ (BECI)
/ (BECI)	/ (BECI)
Christophe WAMBERSIE (BRU-EI_ZO – SNI)	Bernard JACQUEMIN (BRU-EI_ZO – UNPLIB)
David PISCICELLI (BRU-EI_ZO – UCM)	Anton VAN ASSCHE (BRU-EI_ZO – UNIZO)
Kelly TIMPERMAN (BRUXEO)	Emilie FRANKINET (BRUXEO)
Stéphanie RARY (ABVV)	Samuel DROOLANS (ABVV)
Kim COLLYNS (ABVV)	Eric BUYSENS (ABVV)
Abdelhafid EL KADI (ACV)	Ayla SERBEST (ACV)
Alicia SCHMIT (ACV)	Martine LE GARROY (ACV)
Eva SAHIN (ACLVB)	Bart MAES (ACLVB)

1 effectief en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de Nederlandstalige Vrouwenraad

Effectief lid	Plaatsvervangend lid
Kim DE WEERDT	Herlindis MOESTERMANS

1 effectief en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de Conseil des Femmes Francophones de Belgique

Effectief lid	Plaatsvervangend lid
Dominique DESHAYES	Laëtitia CUSTINNE

6 effectieve en 6 plaatsvervangende leden afkomstig uit relevante middenveldorganisaties

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Patricia SERONT 	Julie VAN GARSSE 
Sophie PEREIRA 	Julie WAUTERS 
Sana AFOUAIZ 	Maco MEO 
Isabelle LENARDUZZI 	Justine BOLSSSENS 

01

02

03

04

05

06

07

08

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Laura DE MARCO 	Christiane THIRY 
Murielle COIRET 	Jacqueline BRAU 

**3 effectieve en 3 plaatsvervangende leden afkomstig uit academische instellingen**

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Francisca MULLENS (VUB)	Petra MEIER (UAntwerpen)
Pascale VIELLE (UCLouvain)	Diane BERNARD (USL-B)
Jean-François NEVEN (ULB)	David PATERNOTTE (ULB)

**1 effectieve vertegenwoordiger en 1 plaatsvervangende vertegenwoordiger van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Effectief lid	Plaatsvervangend lid
Philippe HALASZ-BARADLAY	Mathilde VEROUGSTRAETE

**Waarnemend lid voor de Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme:**  
Esther KOUABLAN

**Waarnemend lid voor de Brusselse Raad voor personen met een handicap:**  
Cléon ANGELO

Het Bureau bestaat uit 8 leden:

- = Mevr. Kelly TIMPERMAN, BRUXEO, Voorzitster
- = Mevr. Alicia SCHMIT, ACV, Vicevoorzitster
- = Dhr. Jean-François NEVEN, ULB, Vicevoorzitter
- = Mevr. Eva SAHIN, ACLVB
- = Mevr. Isabella LENARDUZZI, JUMP
- = Mevr. Dominique DESHAYES, CFFB
- = Mevr. Stéphanie RARY, ABVV
- = Mevr. Patricia SERONT, Soralia

Het Secretariaat van de Raad wordt verzorgd door het administratieve team van Brupartners:

- = Philippe SANTINI, [psantini@brupartners.brussels](mailto:psantini@brupartners.brussels)



# Activiteiten van de Raad in 2024

## Adviezen van de Raad in 2024

In 2024 behandelde de RGVM 2 adviesaanvragen op verzoek over de volgende onderwerpen: het Brussels Armoederapport - 'Gekruiste Blikken': *Precaire en arme werknemers in het Brussels gewest en het Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de artikelen 146 tot 151 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit.*

Profiterend van het lagere aantal verzoeken in dit verkiezingsjaar heeft de RGVM ook 2 initiatiefadviezen uitgebracht: *Aanbevelingen voor de praktische en doeltreffende uitvoering van IAO-Verdrag nr. 190 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Kinderopvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.*



### Bijdrage aan het Brussels Armoederapport - 'Gekruiste Blikken': *Precaire en arme werknemers in het Brussels Gewest*

[2024-001-RVGM – 8/01/2024](#)

#### = Werkonzekerheid in Brussel

In deze bijdrage analyseerde de Raad de armoede onder werknemers in het Brussels Gewest en bracht de genderongelijkheid en werkonzekerheid aan het licht, waarbij de Raad benadrukte dat werk, in plaats van een uitweg uit de armoede te bieden, de oorzaak van bestaansonzekerheid kan worden, vooral voor vrouwen.

#### = Werk is niet genoeg om aan armoede te ontsnappen

Veel werknemers, vooral vrouwen, hebben preciaire banen, zoals werk met contracten van bepaalde duur of deeltijdwerk zonder daarvoor te kiezen, waarmee

ze niet in hun dagelijkse behoeften kunnen voorzien. Deze laagbetaalde banen vergroten de economische kwetsbaarheid van werknemers.

#### = Eenoudergezinnen en samenwonenden: kwetsbare groepen die door het overheidsbeleid over het hoofd worden gezien

Deze groepen, in het bijzonder alleenstaande moeders, kregen te maken met aanzienlijke financiële uitdagingen. Hun situatie werd nog verergerd door het beheer van gezinstaken en een ontoereikend inkomen, waardoor ze in een zeer preciaire positie terechtkwamen.

#### = De impact van huisvestings- en energiekosten op werknemers met een laag inkomen

Deze essentiële kosten hebben een aanzienlijk deel van het inkomen van preciaire gezinnen opgeslokt, waardoor hun armoedesituatie nog is verergerd. Dit fenomeen heeft ertoe bijgedragen dat een groot deel van de bevolking in voortdurende bestaansonzekerheid leeft, zonder vooruitzicht op verbetering.

#### = Ongelijke behandeling op het werk: focus op 4 door vrouwen gedomineerde sectoren

De RGVM stelde vast dat vrouwen, met name vrouwen van buitenlandse afkomst, vaker preciaire en slecht betaalde banen hebben en vaak parttime werken zonder daarvoor te kiezen. Deze situatie van economische afhankelijkheid heeft hen verhinderd om echte financiële zelfstandigheid te bereiken. Vrouwen zijn ook oververtegenwoordigd in ondergewaardeerde sectoren zoals dienstencheques, uitzendarbeid, kleinhandel en de zorg, waar hun kwalificaties weinig erkenning genieten.

01

02

03

04

05

06

07

08

# Activiteiten van de Raad in 2024

## = Voorstellen om armoede en ongelijkheid te bestrijden

Om deze situatie te verhelpen, stelt het rapport een aantal praktische maatregelen voor. Het roept onder meer op tot:

### 1. Meer en betere genderanalyses: 'The personal is political'

Bijvoorbeeld door een collectieve arbeidsduurvermindering te overwegen om de werklast evenwichtiger te verdelen. In sommige gevallen is het gemakkelijker (grote bedrijven) of minder gemakkelijk (kleine bedrijven, preciaire banen, enz.) om dit te organiseren. De Raad roept ook op om de politieke en collectieve kwesties rond gender in de privésfeer te benadrukken en er rekening mee te houden, en om het belang ervan ten volle te begrijpen (geweld, zorg, taakverdeling, enz.). Gendermainstreaming, of een geïntegreerde aanpak omtrent gender, toepassen op alle gewestelijke beleidsmaatregelen.

### 2. Antwoorden geven op de alarmerende bestaansonzekerheid in Brussel

Bijvoorbeeld door de verschillende plannen in Brussel te actualiseren (Plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen en Plan Armoedebestrijding), maar ook door maatregelen op federaal niveau te ondersteunen, zoals de afschaffing van het statuut van samenwonende, dat vrouwen benadeelt door hun economische onafhankelijkheid te beperken, en de federale dienst voor alimentatievorderingen (DAVO) zichtbaarder te maken voor 'alleenstaande moeders'.

## 3. Bestrijding van preciaire tewerkstelling

Bijvoorbeeld door het versterken van publieke en non-profit voorzieningen als een fundamentele hefboom voor de toegang van vrouwen tot werk en ondernemerschap, en door het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in zogenaamde 'vrouwelijke' sectoren.

## = Conclusie: een globale en geïntegreerde aanpak

De RGVM concludeerde dat de strijd tegen armoede en bestaansonzekerheid een geïntegreerde, transversale aanpak vereist, waarbij alle publieke en private spelers betrokken zijn. Structurele hervormingen van de arbeidsmarkt en overheidsbeleid dat is afgestemd op kwetsbare groepen zijn nodig om gelijke kansen en financiële onafhankelijkheid te garanderen, met name voor vrouwen en werknemers in onzeker dienstverband.

Om meer te weten te komen over de vele praktische maatregelen die worden genomen om precariteit te bestrijden, nodigt de Raad u uit zijn [advies in zijn geheel te lezen](#).

# Activiteiten van de Raad in 2024

## Initiatiefadvies betreffende de aanbevelingen voor de praktische en effectieve uitvoering van IAO-Verdrag nr. 190 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

[2024-002-RVGM – 25/03/2024](#)

### = Het eerste verdrag om intimidatie en geweld op het werk aan te pakken, rekening houdend met de genderproblematiek!

Het Verdrag erkent dat werknemers recht hebben op een werkomgeving die vrij is van geweld en intimidatie, en dat er actie moet worden ondernomen om deze problemen aan te pakken. Het Verdrag benadrukt het belang van een aanpak die rekening houdt met de machtsongelijkheid tussen mannen en vrouwen en de seksistische stereotypen die in werkomgevingen voorkomen.

### = Intimidatie op grond van gender: een systemisch probleem

De Raad herinnerde eraan dat gendergerelateerd geweld en intimidatie systemische verschijnselen zijn. Ze zijn geworteld in ongelijke machtsverhoudingen die vooral vrouwen en kwetsbare groepen benadelen. Verdrag nr. 190 is bedoeld om maatregelen ter voorkoming van en bescherming tegen deze vormen van geweld te versterken. Het Verdrag benadrukt het feit dat seksuele, seksistische en gendergerelateerde intimidatie een aanzienlijk deel van de vrouwen treft, van wie de overgrote meerderheid hun baan verliest nadat ze melding hebben gemaakt van dergelijke daden.

### = Uitvoering van Verdrag nr. 190: gedeelde verantwoordelijkheid tussen de federale staat en de gefedereerde entiteiten

De RGVM benadrukte dat de uitvoering van Verdrag nr. 190 niet alleen de federale staat aanbelangt, maar ook de gefedereerde entiteiten, in het bijzonder het Brussels Gewest. Het is bevoegd om lokale regelgeving aan te passen,

bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden, en kan een belangrijke rol spelen bij de bewustmaking van werkgevers en werknemers over geweld en intimidatie op het werk. Het Gewest zou ook maatregelen kunnen ontwikkelen om de veiligheid op het werk voor slachtoffers van huiselijk geweld te verbeteren, door specifieke maatregelen te nemen zoals meer ondersteuning op het werk. Het Brussels Gewest moet dus samenwerken met de federale staat om ervoor te zorgen dat het Verdrag lokaal wordt toegepast.

### = De rol van de werkplek bij de ondersteuning van slachtoffers van huiselijk geweld

De Raad benadrukte dat Verdrag nr. 190 erkent dat de werkplek een essentiële rol kan spelen bij de ondersteuning van slachtoffers van huiselijk geweld. Huiselijk geweld heeft een directe impact op slachtoffers op de werkvloer en beïnvloedt hun welzijn, prestaties en veiligheid. Het Verdrag moedigt werkgevers aan om ondersteunende maatregelen te treffen voor slachtoffers. De werkplek kan zo een belangrijke ruimte worden voor het bieden van praktische hulp en het voorkomen van geweld op de werkplek en de gevolgen daarvan.

### = Een oproep tot actie voor de Brusselse overheid

De Raad riep de Brusselse overheid op snel concrete maatregelen te nemen om het Verdrag nr. 190 uit te voeren. Hij benadrukte de noodzaak om passende wetgeving en overheidsbeleid te ontwikkelen om geweld en seksuele intimidatie op de werkplek effectief te bestrijden. Er werd voorgesteld om de instrumenten voor preventie, ondersteuning en zorg voor slachtoffers te versterken en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de verantwoordelijkheden van werkgevers en overheidsinstanties duidelijk worden afgebakend.

# Activiteiten van de Raad in 2024

## = Conclusie: een respectvolle en egalitaire werkomgeving garanderen

Concluderend benadrukte de Raad dat de uitvoering van Verdrag nr. 190 van cruciaal belang is om een respectvolle, inclusieve en egalitaire werkomgeving te waarborgen. Hij haalde opnieuw aan dat er dringend een globale en systemische aanpak moet komen om werknemers, met name vrouwen, te beschermen tegen geweld en seksuele intimidatie. Er moeten wetgevende en praktische maatregelen worden genomen om gelijke rechten op de werkplek te garanderen.

Voor de bijzondere beschouwingen nodigt de Raad u uit zijn [advies in zijn geheel te lezen](#).



**Advies betreffende ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de artikelen 146 tot 151 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit**

[2024-003-RVGM – 11/07/2024](#)

## = Toepassingsgebied

In zijn advies verwelkomt de Raad het feit dat het ontwerpdecreet de gemeenten verantwoordelijk maakt voor de coördinatie van de voorbereiding van diversiteitsplannen voor hun lokale besturen. Dit omvat niet alleen grote structuren, maar ook kleine entiteiten zoals vzw's, die ook onder deze verplichting zouden vallen. De Raad uitte echter zijn bezorgdheid over de verplichting voor alle structuren met meer dan 10 werknemers om een diversiteitsplan op te stellen. De Raad heeft aanbevolen om deze verplichting te laten gelden voor structuren met meer dan 50 werknemers, om te voorkomen dat kleinere structuren te zwaar worden belast.

## = Opleiding van de diversiteitsmanagers: een essentieel element in de implementatie van het Wetboek

De Raad benadrukte het belang van het opleiden van diversiteitsmanagers, die voorbereid moeten zijn op het managen van complexe kwesties op het gebied van diversiteit, gelijkheid en non-discriminatie. De Raad heeft aanbevolen om deze opleiding verplicht te stellen, zowel initieel als permanent, om ervoor te zorgen dat deze managers gendergerelateerd en seksueel geweld en machtsongelijkheden in openbare instellingen effectief kunnen aanpakken. Deze opleiding moet ook rekening houden met de structurele overheersingsrelaties die vooral vrouwen en kwetsbare groepen treffen.

01

02

03

04

05

06

07

08

01

02

03

04

05

06

07

08

# Activiteiten van de Raad in 2024

## = Beoordeling van diversiteitsplannen: het basisoverlegcomité (COCOBA) in elke gemeente betrekken

De Raad stelde voor dat de beoordeling van diversiteitsplannen niet alleen door de overheidsdiensten zelf zou worden uitgevoerd. De betrokkenheid van de COCOBA zou de transparantie en relevantie van de diversiteitsplannen vergroten door een participatieve beoordeling te garanderen en rekening te houden met de lokale realiteit. De Raad heeft daarom aanbevolen dat evaluaties inclusiever en effectiever moeten zijn, om ervoor te zorgen dat de doelstellingen van inclusie en diversiteit daadwerkelijk worden bereikt.

## = Diversiteit integreren in de dagelijkse praktijk van de overheid

De Raad benadrukte dat de implementatie van het Wetboek Gelijkheid verder moet gaan dan alleen het opstellen van diversiteitsplannen. Hij stelde voor dat lokale overheden hun dagelijkse praktijk aanpassen om diversiteitskwesaties op te nemen in wervings-, loopbaan- en besluitvormingsprocessen. Dit betekent ook dat in het overheidsbeleid meer rekening moet worden gehouden met de specifieke behoeften van mensen uit kwetsbare groepen.

## = Artikelsgewijze bespreking

De Raad heeft een aantal aanbevelingen gedaan over het ontwerpbesluit. Met betrekking tot het profiel van de diversiteitsmanager (artikel 3), wordt het essentieel geacht om een persoon aan te werven die gespecialiseerd is in diversiteit en discriminatie, met een profiel dat aangepast is aan elke gemeente. De Raad stelt ook voor om de voorkeur te geven aan diversiteitsmanagers met persoonlijke ervaring met discriminatie. Met betrekking tot artikel 6 over taalopleiding vraagt de Raad verduidelijking over de betrokken talen (Frans, Nederlands, LSF, VGT) en over de doelgroep, in verband met diversiteit. Ten slotte beveelt de Raad met betrekking tot artikel 8 aan dat het beoordelingscomité systematisch wordt geraadpleegd, zowel voor de goedkeuring als voor de beoordeling van de diversiteitsplannen van de overheid, om te zorgen voor consistentie en gelijkheid met de praktijken in de private sector.

Voor de bijzondere beschouwingen nodigt de Raad u uit zijn [advies in zijn geheel te lezen](#).



## Initiatiefadvies over kinderopvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

[2024-004-RVGM – 24/12/2024](#)

### = Overzicht van de sector voor kinderopvang

De Raad heeft vastgesteld dat de kinderopvang in Brussel met een aantal structurele problemen kampt.

**= Onvoldoende aanbod in Brussel:** Hoewel het aantal kinderopvangplaatsen de laatste jaren is toegenomen, is de vraag nog altijd veel groter dan het aanbod. Sommige van de armere gemeenten in het noordwesten van de regio worden bijzonder hard getroffen en zitten ver onder de gemiddelde regionale dekkingsgraad van 46,7%, waardoor de ongelijkheden in de toegang tot kinderopvang nog groter worden.

**= Prijsstellingsproblemen:** De Raad merkte ook op dat de prijsstelling van opvang een probleem vormt. Terwijl gesubsidieerde kinderdagverblijven progressieve tarieven hanteren afhankelijk van het inkomen, wenden ouders die geen plaats kunnen vinden in deze faciliteiten zich vaak tot ongesubsidieerde privéopvang, waarvan de ongereguleerde kosten voor veel gezinnen onbetaalbaar kunnen zijn.

**= Een sector die worstelt met aanwerven:** Ook de kinderopvangsector kampt met een aanwervingscrisis. De Raad merkte op dat onaantrekkelijke salarissen, in combinatie met moeilijke arbeidsomstandigheden en een zware werklast voor het personeel, leiden tot een tekort aan geschoold personeel. Dit probleem is nog verergerd door de daling van het aantal inschrijvingen voor opleidingen tot kindbegeleiders in de afgelopen jaren.

**= Vooral impact op vrouwen en achtergestelde gemeenschappen:** Deze situatie treft vooral vrouwen. Veel moeders zijn gedwongen om hun beroepsactiviteit te verminderen of de arbeidsmarkt te verlaten bij gebrek

# Activiteiten van de Raad in 2024

aan oplossingen voor kinderopvang, wat bijdraagt tot de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en hun loopbaanontwikkeling belemmert. Bovendien worden gezinnen in achtergestelde wijken het hardst getroffen door het tekort aan plaatsen in de kinderopvang.

**= Obstakels voor het verhogen van het aantal plaatsen:** Tot slot heeft de Raad een aantal obstakels geïdentificeerd voor het creëren van nieuwe kinderopvangplaatsen. De hoge infrastructuurkosten in Brussel, de administratieve rompslomp en het gebrek aan specifieke financiering vertragen de ontwikkeling van nieuwe kinderdagverblijven aanzienlijk.

**= Transversale aanbevelingen: een gecoördineerde aanpak tussen bestuursniveaus en het belang van specifieke evaluatie in Brussel!**

In het licht hiervan benadrukte de Raad de noodzaak van een meer gecoördineerde aanpak tussen de verschillende overheidsniveaus, waarbij de federale staat, het Gewest, de Gemeenschappen en de lokale overheden betrokken worden. Hij stelde voor het overleg te versterken om te zorgen voor een coherent beleid dat beter is afgestemd op de realiteit ter plaatse.

De Raad benadrukte ook het belang van een strenger toezicht op het aanbod van kinderopvangplaatsen. Hij raadde aan om preciezere controle-instrumenten te ontwikkelen, zodat de infrastructuur kan worden aangepast aan de werkelijke behoeften van de bevolking.

De Raad benadrukte ook dat eerdere plannen om nieuwe plaatsen te creëren moeten worden geëvalueerd om er uit te leren. Deze analyse zou ons in staat stellen om fouten te identificeren die vermeden moeten worden en om toekomstige strategieën aan te passen op basis van de verkregen resultaten.

**= Specifieke aanbevelingen voor de verschillende overheidsniveaus**

De Raad heeft een aantal maatregelen voorgesteld om het aanbod van kinderdagverblijven te vergroten en de toegankelijkheid ervan te verbeteren (FWB).

Er werd aanbevolen om meer plaatsen te creëren en prioriteit te geven aan de buurten met het minste aanbod. Hij raadde ook aan om de administratieve procedures te vereenvoudigen en de toekenning van bouwvergunningen te versnellen (BHG), om de bouw en opening van nieuwe opvangfaciliteiten te vergemakkelijken. Om een eerlijke toegang tot kinderdagverblijven te garanderen, drong de Raad aan op een betere regulering van de tarieven voor privé kinderopvang en meer transparantie in de criteria voor de toewijzing van plaatsen (FWB). Hij stelde ook voor om het beleid voor ouderschapsverlof en geboorteverlof te herzien om de lasten beter te verdelen tussen het gezin en de kinderopvangsector (federaal).

Op het gebied van werkgelegenheid en opleiding benadrukte de Raad het belang van verbeterde arbeidsomstandigheden en de beloning van het personeel om meer geschoolde werknemers aan te trekken (FWB en VG via Non-profitakkoorden). Hij stelde voor om de bestaande opleidingen te versterken en te moderniseren (FWB en VG), rekening houdend met de realiteit van de sector. Hij benadrukte ook de noodzaak om de erkenning van buitenlandse diploma's te vergemakkelijken, zodat gekwalificeerd personeel sneller kan worden geïntegreerd in de opvangstructuren (RBC, FWB en VG).

**= Conclusie**

Het bijzondere aan dit advies is dat het de situatie van kinderopvang analyseert op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, d.w.z. op het kruispunt van verschillende openbare maatregelen. Het is uniek omdat het zowel transversale als specifieke aanbevelingen bevat voor de verschillende overheidsniveaus: FWB, VG, BHG, GGC, federaal, enz. Volgens de Raad is het garanderen van toegankelijke kinderopvang van hoge kwaliteit voor iedereen van fundamenteel belang, zowel voor de gelijkheid van vrouwen en mannen als voor het welzijn van jonge kinderen.

Voor de bijzondere beschouwingen nodigt de Raad u uit zijn [advies in zijn geheel te lezen](#).

01

02

03

04

05

06

07

08

# Activiteiten van de Raad in 2024

## Verkiezingen van 9 juni 2024

Met het oog op de regionale verkiezingen in juni 2024 stelde de Raad een [Memorandum](#), op, gebaseerd op [10 belangrijke prioritaire aanbevelingen](#):



**Onzekerheid:** Brussel moet een nieuw actieplan voor armoedebestrijding aannemen om eens en voor altijd een einde te maken aan de toenemende onzekerheid van de Brusselse bevolking.



**Intersectionaliteit:** Een rechtmatige en intersectionele vertegenwoordiging van vrouwen in het bestuur van particuliere ondernemingen bevorderen, is niet meer en niet minder dan een waarborg voor een hogere productiviteit en een groter gevoel van welzijn onder het personeel.



**Seksistisch en seksueel geweld:** "Emergency Victim Assistance (EVA)" in alle Brusselse politiebureaus veralgemenen, gezien deze specifieke opvangteams op het gebied van huiselijk en seksueel geweld slachtoffers de kans geven zich echt gezien en gehoord te voelen.



**Tewerkstelling / Opleiding:** Werkonzekerheid bestrijden en toegang tot opleiding bevorderen, waarbij welzijn op het werk wordt gewaarborgd, door met name kinderopvangstructuren en openbare diensten te versterken.



**Huisvesting:** Huisvesting gelijkwaardig maken voor vrouwen door gender niet alleen te integreren in antidiscriminatiewetgeving die eigen is aan huisvesting, maar ook bij de ontwikkeling, inrichting en ondersteuning van projecten, zonder te vergeten alle actoren van de sector voor gender op te leiden!



**Stedenbouwkunde:** Vrouwen een meer inclusieve en veiligere openbare ruimte waarborgen door alledaags seksisme te bestrijden en ruimten zo in te richten dat ze rekening houden met hun behoeften en veiligheid.



**Mobiliteit:** De veiligheid van vrouwen op het MIVB-netwerk meten en verhogen betekent ook vrouwen hun vrijheid teruggeven!



**Leefmilieu:** Voor een inclusieve milieustrategie door een genderanalyse in de Renolution-strategie te integreren, te beginnen met het verzamelen van gendergegevens over energie- en waterarmoede in Brussel.



**Gezondheid:** Alle vrouwen in Brussel toegang waarborgen tot betaalbare en kwaliteitsvolle gezondheidszorg, omdat het onaanvaardbaar is dat vrouwen in 2023 nog steeds gedwongen zullen zijn hun behandelingen uit te stellen of er zelfs van af te zien bij gebrek aan middelen.



**Gender Mainstreaming:** Van de hoofdstad van Europa een internationaal ijkpunt op het gebied van gender mainstreaming maken door genderspecifieke statistieken in alle sectoren van de samenleving te veralgemenen en te verfijnen.

# Activiteiten van de Raad in 2024

De Raad herinnert aan de organisatie van zijn Colloquium in oktober 2023, waar hij zijn Memorandum presenteerde. In 2024 is de Raad zijn Memorandum op grote schaal blijven communiceren, met name binnen twee Brusselse organen aan wie hij een uitnodiging had gevraagd om dit te doen:

- = 23/04/2024: tijdens een vergadering met de Voorzitster van de Commissie voor gelijke kansen en vrouwenrechten van het Brussels Parlement
- = 6/06/2024: tijdens een vergadering van de Adviesraad Samenleven en Diversiteit van de VGC

Na de verkiezingen kwam de Raad bijeen met vertegenwoordigers van de verschillende politieke partijen die betrokken zijn bij de vorming van de toekomstige gewestelijke regering:

- = 21/08/2024: bijeenkomst met David LEISTERH (Franstalige Brussels formateur voor de MR)
- = 4/11/2024: bijeenkomst met PS-onderhandelaars
- = 5/11/2024: bijeenkomst met medewerkers van Elke VAN DEN BRANDT (Nederlandstalige Brussels formateur voor Groen)
- = 25/11/2024: bijeenkomst met Marie CRUYSMANS (parlementslid Les Engagés)

En omdat de federale verkiezingen ook op 9 juni 2024 plaatsvonden, stelde de RGVM ook een [Memorandum](#) op, gebaseerd op [10 prioriteiten](#), met zijn tegenhangers op twee andere regeringsniveaus: de federale Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGK) en de Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF). In dit Memorandum worden concrete maatregelen voorgesteld die op verschillende overheidsniveaus moeten worden toegepast op de volgende gebieden: werkgelegenheid, opleiding, sociale zekerheid, gezondheid, persoonlijke belastingen, geweld, mobiliteit en milieu, huisvesting, onzekerheid van kwetsbare groepen.



01

# Activiteiten van de Raad in 2024

02

## Seminarie over IAO-Verdrag nr. 190

Ter gelegenheid van de inwerkingtreding van IAO-Verdrag nr. 190 na de officiële ratificatie door België, organiseerde de RGVM op donderdag 13 juni een ochtendseminarie in het Maison Amazone.

03

Wat is de reikwijdte van dit verdrag? Hoe wordt dit in de praktijk gebracht in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? Wat is de realiteit ter plaatse? Hoe kunnen we verder gaan om alle vormen van geweld tegen vrouwen op de werkplek uit te bannen?

04

Om al deze vragen te beantwoorden en zijn recente initiatiefadvies over dit onderwerp (zie hierboven) te presenteren, heeft de RGVM een aantal presentaties gepland:

05

- = Ratificatie van IAO-Verdrag nr. 190, door Fleur Rondelez (IAO): geschiedenis, betekenis, uitdagingen en recente ontwikkelingen
- = Presentatie van het initiatiefadvies door Jean-François Neven, Vicevoorzitter van de RGVM: hoe verder gaan dan het Verdrag, ervoor zorgen dat het in Brussel wordt toegepast en regelgeving in België ontwikkelen
- = In de praktijk gebracht door Isabella Lenarduzzi (JUMP): hoe bedrijven te bevrijden van seksistisch en seksueel geweld en inspiratie putten uit de Franse wetgeving

06

Het seminarie werd afgesloten met een korte discussie tussen de ruim 70 deelnemers en een gezellige lunch.

07

Het seminarie werd georganiseerd in samenwerking met het IAO-bureau voor de Europese Unie en de Benelux-landen en met de steun van de Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) en de federale Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGK).

08



Bij deze gelegenheid stuurde de RGVM een persbericht uit, waardoor de Raad in verschillende media verschenen is ([BX1](#), [La DH](#), [La Libre](#), [RTL](#)).



01

# Activiteiten van de Raad in 2024

02

## Externe communicatie van de Raad

2024 was een jaar waarin de Raad, op basis van een doordachte externe communicatiestrategie, hard heeft gewerkt aan de ontwikkeling van zijn communicatiemiddelen, met name door te werken aan zijn visuele identiteit (nieuwe kleuren, nieuw lettertype, enz.) en zijn logo.



04

De oude website is gemigreerd naar een pagina op de Brupartners website: [www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-de-gelijkheid-tussen-vrouwen-en-mannen](http://www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-de-gelijkheid-tussen-vrouwen-en-mannen)

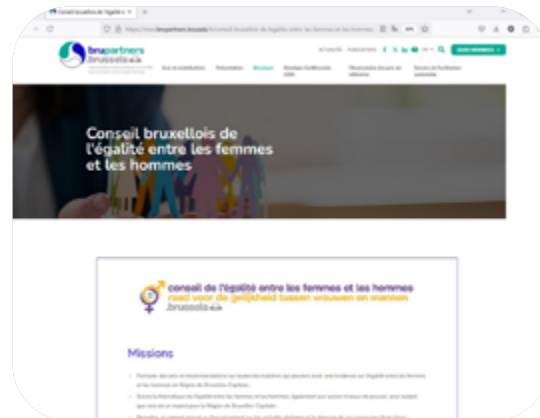
05

De RGVM bleef zijn Facebook-pagina gebruiken ([www.facebook.com/goforequality](https://www.facebook.com/goforequality), 513 likes en 569 volgers op 31/12/2024).

06

De RGVM heeft een LinkedIn-pagina aangemaakt ([www.linkedin.com/company/cefh-rgvm](https://www.linkedin.com/company/cefh-rgvm), 268 abonnees op 31/12/2024).

07



08

## Externe vertegenwoordiging van de Raad

Voor de RGVM betekende 2024 een keerpunt op het gebied van externe vertegenwoordiging.

Naast de verschillende hoorzittingen en bijeenkomsten met de politiek in de aanloop naar de verkiezingen op 9 juni 2024, zijn er sterke en structurele banden ontwikkeld met soortgelijke adviesraden:

- Met de 3 andere Raden die zich inzetten voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen:
  - Conseil consultatif des droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles
  - Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF)
  - Federale Raad voor Gelijke Kansen tussen Mannen en Vrouwen (RGK)

Naast een gezamenlijk memorandum voor de verkiezingen van juni 2024, opgesteld door 3 Raden (zie pagina 18), vonden er regelmatig uitwisselingen plaats over verschillende onderwerpen. De RGVM organiseerde ook de eerste gezamenlijke vergadering van de 4 Raden, waaronder de gloednieuwe Raad op FWB-niveau. Dit type vergadering, gericht op het uitwisselen van informatie en goede praktijken en het identificeren van gemeenschappelijke werkgebieden, zal voortaan minstens één keer per jaar plaatsvinden.

- Met de 2 andere adviesraden voor gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:
  - Brusselse Raad voor personen met een handicap (RPH)

# Activiteiten van de Raad in 2024

- Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme, opgericht in 2024 en net als de RGVM en de RPH gehuisvest in de gebouwen van Brupartners

In overeenstemming met het nieuwe Wetboek Gelijkheid mag elk van de 3 Raden een waarnemend lid naar de andere 2 Raden sturen. De 3 raden grepen deze gelegenheid aan om betere onderlinge banden te ontwikkelen en te werken aan meer intersectionaliteit in hun werk en standpunten.

In 2024 nam de RGVM ook deel aan externe bijeenkomsten en evenementen, waaronder:

- = 14/03/2024 en 17/10/2024: vergadering van de operationele groep van het Gewestelijk Comité voor gelijke kansen  
*Doel: De RGVM heeft een waarnemende rol bij deze bijeenkomsten.*
- = 10/05/2024: Bilaterale ontmoeting met de staatssecretaris voor Dringende Medische Hulp  
*Doel: Discussie en uitwisseling over hoe het aantal vrouwen dat voor de DBDMH werkt kan worden vergroot en hoe een gelijke behandeling van vrouwen en mannen kan worden gewaarborgd.*
- = 25/09/2024: Bijeenkomst van de 4 adviesraden voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
*Doel: Elkaar beter leren kennen, vooral na de recente oprichting van de Raad op FWB-niveau, en relevante gebieden identificeren voor gezamenlijk werk in de toekomst.*
- = 30/11/2024: 'Université d'automne' van de CFFB over kinderopvang  
*Doel: De RGVM werd uitgenodigd om zijn initiatiefadvies voor te stellen. Dominique DESHAYES, lid van het Bureau van de RGVM, nam er het woord.*

## Politieke interpellatie

Een van de manieren waarop de RGVM kwesties die ongelijkheid bestrijden aan de orde kan stellen, is door brieven te sturen naar ministers of staatssecretarissen, ministeriële kabinetten, parlementsleden, besturen of andere relevante personen of instanties. Hier zijn een paar voorbeelden:

### = Voor een echt inclusief DBDMH!

Op 26/01/2024 stuurde de RGVM een brief naar onder andere de staatssecretaris voor Dringende Medische Hulp, Ans PERSOONS, over seksisme binnen de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) en het stopzetten van een project dat voorzag in positieve actie om het aantal vrouwen dat voor de DBDMH werkt te verhogen.

Na deze brief ontving de staatssecretaris een delegatie van de RGVM om de kwestie te bespreken.

### = Voor meer aandacht voor genderongelijkheid in de Shifting Economy!

Op 29/03/2024 stuurde de RGVM een brief naar de Staatssecretaris voor Economische Transitie, Barbara TRACHTE, om haar te ondervragen over het ontbreken van genderkwesties in het programma van de Shifting Economy Week, en in het bijzonder de plaats van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De staatssecretaris benadrukte het werk dat gedaan is op het gebied van gendergelijkheid en hield rekening met de opmerkingen van de RGVM voor de volgende editie.

01

02

03

04

05

06

07

08

# Activiteiten van de Raad in 2024

01

02

03

04

05

06

07

08

## = Voor de naleving van de verplichting om de genderdimensie te integreren in overheidsopdrachten in Brussel!

Op 2/04/2024 stuurde de RGVM een brief naar de minister van Werk, Bernard CLERFAYT, om hem te ondervragen over een studie *'Le recrutement des Bruxellois: accès au marché du travail et transitions à plus long terme*, uitgevoerd door de KU Leuven-HIVA in opdracht van ACTIRIS. De RGVM betreunde het feit dat het onderzoek vrijwel geen gendergerelateerde resultaten bevatte en dat de mededeling van de resultaten alleen in het mannelijk was geschreven.

De minister antwoordde dat hij nota had genomen van de opmerkingen, aanbevelingen en verzoeken en stuurde het antwoord van Actiris door, waarin hij de context uitlegde en zijn verontschuldiging aanbood. Als gevolg hiervan heeft view.brussels besloten om in 2025 een genderstudie uit te voeren en de RGVM bij het proces te betrekken.

## = Voor quota in het Brussels openbaar ambt!

Op 6/05/2024 stuurde de RGVM een brief naar de minister van het Openbaar Ambt, Sven GATZ, om hem te vragen naar de invoering van positieve actie in de vorm van quota in het openbaar ambt op gewestelijk niveau, zoals al het geval is op federaal niveau. De minister en een aantal parlementsleden hadden belangstelling getoond voor een dergelijke maatregel. De Raad wilde daarom weten of hij op dit punt vooruitgang had kunnen boeken. Hoewel het even geduurd heeft, heeft de RGVM gedeeltelijk gehoor gevonden: op 20/03/2025 heeft de regering een besluit aangenomen dat een eerste stap in die richting zet.

## = Voor krachtige maatregelen in opleidingen om genderdiversiteit in alle beroepen te bevorderen!

Op 17/05/2024 stuurde de RGVM een brief naar de minister van Werk, Bernard CLERFAYT, om zijn aandacht te vestigen op het gebrek aan genderdiversiteit in de meeste beroepssectoren, waar een personeelstekort is, en op de mogelijkheden voor actie op het gebied van beroepsopleiding om dit te verhelpen. Helaas heeft de minister deze brief niet beantwoord.

## = Gevallen van intimidatie aan het Koninklijk Conservatorium Brussel

Op 21/06/2024 stuurde de RGVM een brief naar de minister van Hoger Onderwijs, Françoise BERTIEAUX, en naar de minister van Gelijke Kansen en toezichthoudende minister voor Onderwijs Wallonie-Bruxelles, Frédéric DAERDEN, om zijn bezorgdheid te uiten over de persberichten over gevallen van seksistisch en seksueel geweld binnen de theaterafdeling van het Koninklijk Conservatorium Brussel, om het belang van de bestrijding van geweld tegen vrouwen te herhalen en om te vragen welke stappen er in die richting zijn genomen. Helaas heeft de RGVM geen antwoord ontvangen op deze brief.

## = Voor een echt egalitair Brussels parlement!

Op 15/07/2024 stuurde de RGVM een brief naar alle leden van het gewestelijk parlement om erop te wijzen dat, ondanks een bijna gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het nieuwe parlement, slechts 5 van de 15 leden van het nieuwe Bureau van het parlement vrouwen waren. De RGVM riep daarom op om bijzondere aandacht te besteden aan de aanwezigheid van vrouwen in het Bureau tijdens de komende herschikkingen, evenals in andere besluitvormingsfuncties zoals die van de commissies van het parlement en de Verenigde Vergadering van de GGC. Het stelde ook een reeks maatregelen voor om te zorgen voor meer gendergelijkheid in het parlementaire werk.

# Begroting en governance

## Begroting van de Raad

Op voorstel van de Minister voor Gelijke Kansen kent de Brusselse Regering Brupartners een jaarlijkse subsidie toe voor de werking van de adviesraden die onder de gewestelijke bevoegdheid voor Gelijke Kansen vallen, namelijk in 2024:

- = De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM)
- = De Brusselse Raad voor personen met een handicap (RPH)
- = De Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme

De subsidie van 417.000 euro voor 2024 voor de 3 Raden werd gebruikt voor de financiering van:

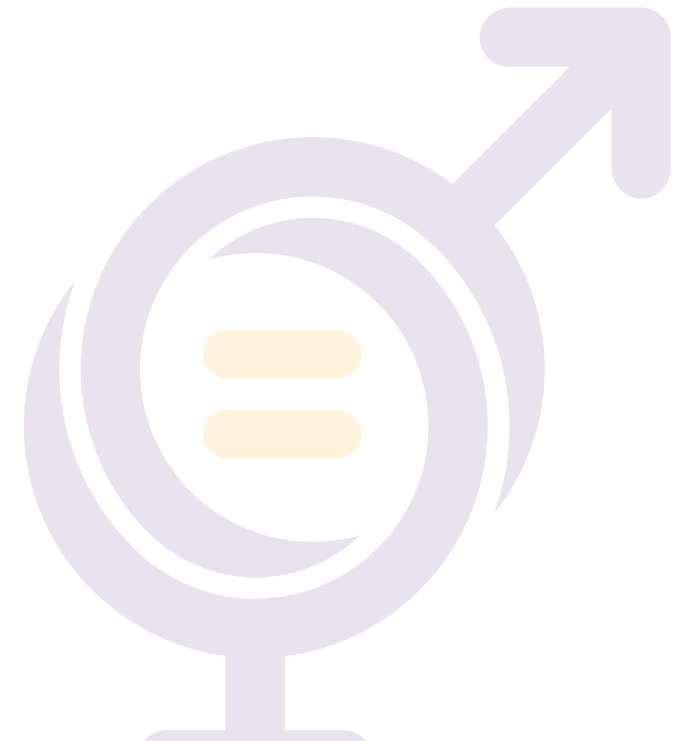
- = de personeelskosten van het Secretariaat van de 3 Raden;
- = de algemene werkingskosten van de 3 Raden (huur, belastingen, lasten, externe vertaaldiensten, enz.);
- = de werkingskosten die specifiek zijn voor elke Raad en de specifieke projecten die door elke Raad worden ondersteund (binnen een specifieke enveloppe van € 30.000 per Raad) (Colloquium, vertalingen, enz.).

## = Aanwezigheden bij vergaderingen en presentiegelden toegekend aan leden van de Raad in 2024

De effectieve leden van de Raad (of de plaatsvervangende leden, als ze afwezige effectieve leden vervangen) ontvangen een aanwezigheidsvergoeding telkens als ze een vergadering bijwonen die minstens twee uur duurt.

Het bedrag is vastgesteld op 40 euro voor de Voorzitster en Vicevoorzitters, en 20 euro voor andere leden.

In 2024 bedroeg het budget voor het presentiegeld 2.480 euro (voor de periode van oktober 2023 tot september 2024)<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> . Het 4e kwartaal van 2024 komt ten laste van het budget voor 2025

# Conclusie

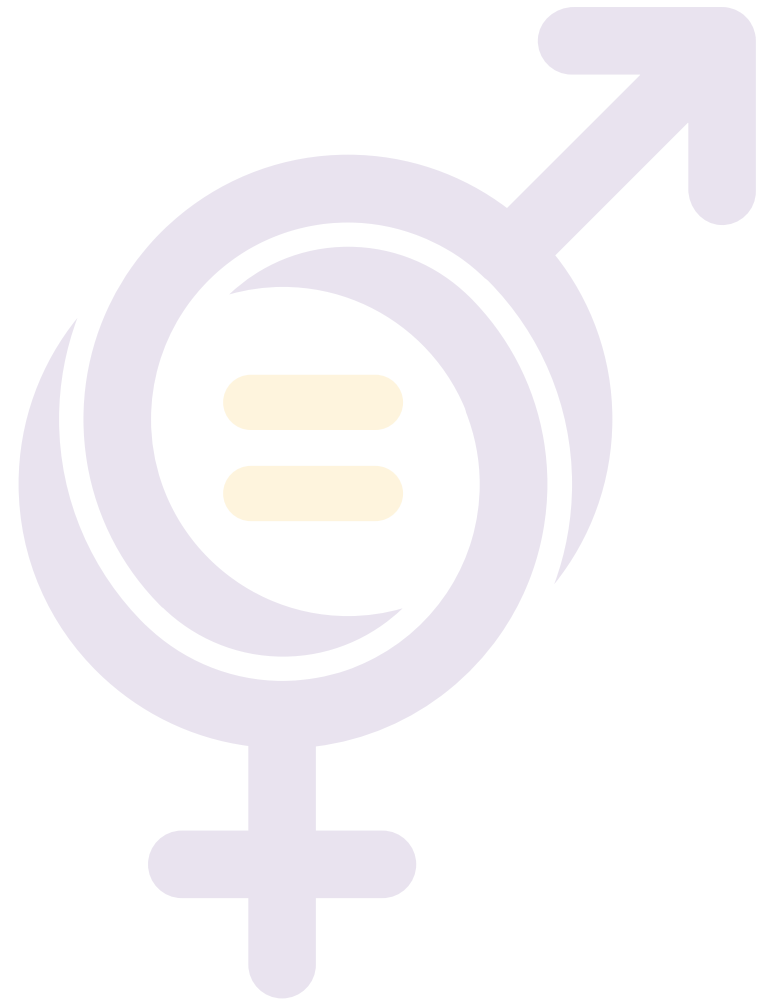
Het jaar 2024 was een belangrijke mijlpaal voor de Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, die hiermee zijn essentiële rol in de bevordering van rechten en gelijkheid inzake gender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevestigt.

Dankzij een versterkte dialoog met overheidsinstellingen, verenigingen en het maatschappelijk middenveld heeft de RGVM relevante aanbevelingen kunnen formuleren en actief kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van een meer inclusief beleid.

De implementatie van het Brussels Wetboek voor gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit (WETBOEK GELIJKHEID) is een belangrijke stap voorwaarts en consolideert het wetgevende kader ten gunste van gelijkheid. Daarnaast hebben de acties die dit jaar zijn gevoerd geholpen om de mobilisatie voor een eerlijkere en rechtvaardigere samenleving te stimuleren.

Er blijven echter grote uitdagingen bestaan, dus de RGVM zal zijn engagement in 2025 vastberaden nastreven, waarbij de nadruk zal liggen op een transversale benadering van gelijkheid en nauw zal worden samengewerkt met alle betrokken spelers.

Laten we samen blijven werken aan een Brussels gewest waar gelijkheid tussen vrouwen en mannen een concrete realiteit is en geen doel is dat ver weg ligt.





conseil de l'égalité entre  
les femmes et les hommes  
raad voor de gelijkheid  
tussen vrouwen en mannen  
.brussels 