

GENDER BUDGETING 2017



Gender budgeting – Budget sensible au genre 2017

Introduction

1. Qu'est-ce que le gender budgeting ou la budgétisation sensible au genre ?

Les budgets ne sont pas neutres.

Un budget est la traduction en chiffres d'un projet économique et social, reflétant des intentions politiques et des priorités sociales qui s'expriment dans les actions mises en place.

«La budgétisation sensible au genre (ou "gender budgeting" en anglais) est une analyse et une mise en examen des budgets en fonction de leur impact sur les femmes et les hommes, en reconnaissant leurs rôles, le travail gratuit et leurs besoins spécifiques et rapports au sein de la société. Elle s'insère dans le cadre du gendermainstreaming »¹.

Le Conseil de l'Europe et son "groupe de spécialistes en gender budgeting" définissent le gender budgeting 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 est donc une analyse sous l'angle du genre de toutes les formes de dépenses et de recettes publiques et l'inventaire de leurs conséquences directes et indirectes sur la situation respective des femmes et des hommes. Le gender budgeting constitue une forme spécifique de budgétisation orientée sur les résultats.

2. Cadre légal et historique

Le gender budgeting et la Loi du 12 janvier 2007

La loi du 12 janvier 2007 prévoit que la dimension de genre soit intégrée dans les préparations budgétaires et impose spécifiquement l'obligation d'établir, pour chaque projet de budget général des dépenses, une note de genre qui présente les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette obligation est valable pour tous les départements, services de l'Etat à gestion séparée, entreprises d'Etat et organismes d'intérêt public.

1 Le Monde selon les femmes, *Genre et budget*, Bruxelles, 2015, p. 7

La Circulaire relative à l'élaboration du budget

Chaque année, le Ministre du Budget transmet une circulaire reprenant les directives relatives à l'élaboration du prochain budget. La circulaire relative au budget 2009 mentionnait déjà le principe de gender budgeting et son obligation légale. Il était toutefois stipulé que l'on se concentrerait principalement, en 2008, sur la sensibilisation et la formation des acteurs. La circulaire invitait déjà chaque SPF et SPP à définir les montants pouvant entrer en ligne de compte pour une analyse préalable des dépenses sous l'angle du genre et pour une analyse a posteriori des recettes non fiscales.

En 2009, la sensibilisation et la formation ont été poursuivies.

La circulaire relative au budget 2011 mentionne explicitement le principe du gender budgeting. Concrètement, cela signifie que dès 2010, chaque SPF et SPP devra soumettre son budget à une analyse sous l'angle du genre.

La Circulaire spécifique relative au gender budgeting

En 2010, une circulaire spécifiquement dédiée au gender budgeting a été établie. Elle décrit en détail les objectifs du gender budgeting et de la procédure à suivre.

L'Ordonnance du 29 mars 2012

Elle impose au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de développer une méthode en vue d'intégrer la dimension de genre dans le budget régional et demande à chaque ministre d'insérer cette dimension dans les politiques relevant de ses compétences. Entretemps, certaines communes pilotes bruxelloises ont acquis de l'expérience dans l'établissement d'un budget genre.

La Circulaire du SPR de Bruxelles du 18/08/2016 sur l'élaboration du budget 2017, relatif au gender budgeting (annexes 6 A et 6 B)

C'est la référence directe pour l'élaboration du budget communal sensible au genre 2017.

3. Pourquoi la Commune de Saint-Josse-ten-Noode a besoin du gender budgeting ?

La gestion des affaires publiques, et notamment communales, consiste pour une bonne part à répartir efficacement les ressources budgétaires. Le gender budgeting vise à prendre en compte la dimension de genre dans les dépenses communales, c'est-à-dire à évaluer des sommes investies dans les politiques publiques sur la situation respective des hommes et des femmes dans la société.

| | | | | | |
|------------------|---|----------------------------|--------|--|---|
| | | | | | bâtiments communaux fortement utilisés par le public, dont la Maison communale |
| MAI | | | | | |
| 14/05/17 | Fête des Familles | A déterminer | 3 | | Evènement festif et interactif en vue de célébrer toutes les familles |
| 17/05/17 | Lancement de la Campagne "All Genders welcome" | 700,00 euros | 2 | | La campagne vise à promouvoir une sensibilisation aux orientations sexuelles et à diminuer les discriminations auxquelles sont victimes les LGBTQI+ |
| 17/05/17 | Drapeau Arc-en-ciel à hisser | 0 | 2 | | La campagne vise à promouvoir une sensibilisation aux orientations sexuelles et à diminuer les discriminations auxquelles sont victimes les LGBTQI+ |
| JUIN | | | | | |
| 01/06/17 | Lecture de contes pour enfants (3-10 ans) sourds et entendants | 100,00 euros - budget 2016 | 3 | | Un équilibre entre les filles et les garçons peut être observé dans les groupes de lecture |
| SEPTEMBRE | | | | | |
| | Poursuite de la mise en place du Plan de Diversité, en collaboration avec le Service du Personnel | 0 | 2 | | Le genre et le handicap sont des éléments de première importance. |
| OCTOBRE | | | | | |
| | | | 2 ou 3 | | Divers projets et actions à déterminer |
| NOVEMBRE | | | | | |
| | | | 2 ou 3 | | Divers projets et actions à déterminer |
| 25/11/17 | Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes | 500,00 euros | 2 | | Cette activité lutte contre les violences de genre |
| DECEMBRE | | | | | |
| | | | 2 ou 3 | | Divers projets et actions à déterminer |

Les articles budgétaires du DeSLI dans lesquels la notion du budget sensible au genre se développe sont :

| Article | Libellé | Budget 2017 | prévu | Catégorie | Commentaire |
|-------------|---|----------------|-------|-----------|--|
| 8400/122-04 | Action sociale et citoyenne: droits d'auteurs, honoraires et indemnités pour artistes | 5 580,00 euros | 2 | | Recours à des conférenciers, experts dans le domaine de l'égalité femmes-hommes |
| 8400/123-19 | Action sociale et citoyenne: Achats de livres, documentation et abonnements | 143,85 euros | 2 | | Des livres féministes sont achetés régulièrement afin d'alimenter la bibliothèque en tous genres à la Bibliothèque communale |

II. Les autres services communaux

Eu égard à l'aspect transversal de l'Egalité des chances, notamment concernant les genres et les handicaps, tous les services de l'Administration communale de Saint-Josse-ten-Noode travaillent sur ces deux plans, avec une attention particulière, dans les limites des moyens matériels et humains.

Dans ce cadre, les services communaux plus directement concernés sont : les Services/Départements du Personnel (gestion administrative et financière du personnel communal), des Travaux Publics-TP (gestion et entretien des bâtiments communaux, ...), de la Rénovation Urbaine-SRU (mise en place et gestion des contrats de quartier; ...) et de la Communication (diffusion et accessibilité de l'information, ...).

L'article budgétaire du Service Communication dans lequel la notion du budget sensible au genre se développe est :

| Article | Libellé | Budget 2017 | prévu | Catégorie | Commentaire |
|-------------|--|----------------|-------|-----------|-------------|
| 1040/123-02 | Secrétariat communal : fournitures administratives | 29 700 € | 3 | | |

Les articles budgétaires du Service du Personnel dans lesquels la notion du budget sensible au genre se développe sont :

| Article | Libellé | Budget prévu 2017 | Catégorie | Commentaire |
|--------------|--|-------------------|-----------|-------------|
| 1040/111-01 | Secrétariat communal : traitement personnel statutaire | 824.300,00 € | 3 | |
| 1040/111-02 | Secrétariat communal : rémunérations personnel ACS | 409.400,00 € | 3 | |
| 1040/111-05 | Secrétariat communal : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 1.041.300,00 € | 3 | |
| 1040/112 -01 | Secrétariat communal : pécules vacances personnel statutaire | 100.500,00 € | 3 | |
| 1040/112-02 | Secrétariat communal : pécules vacances personnel ACS | 26.600,00 € | 3 | |
| 1040/112-05 | Secrétariat communal : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 97.100,00 € | 3 | |
| 1210/111-01 | Services fiscaux et financiers : traitement personnel statutaire | 503.000,00 € | 3 | |
| 1210/111-02 | Services fiscaux et financiers : traitement personnel ACS | 68.300,00 € | 3 | |
| 1210/111-05 | Services fiscaux et financiers : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 68.300,00 € | 3 | |
| 1210/112-01 | Services fiscaux et financiers : pécules vacances personnel statutaire | 30.800,00 € | 3 | |
| 1210/112-02 | Services fiscaux et financiers : pécules vacances personnel ACS | 5.200,00 € | 3 | |

| | | | | |
|-------------|--|--------------|---|--|
| 1210/112-05 | Services fiscaux et financiers : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 4.900,00 € | 3 | |
| 1310/111-01 | Personnel : traitement personnel statutaire | 218.600,00 € | 3 | |
| 1310/111-05 | Personnel : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 184.200,00 € | 3 | |
| 1310/112-01 | Personnel : pécule vacances personnel statutaire | 17.600,00 € | 3 | |
| 1310/112-05 | Personnel : pécule vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 15.100,00 € | 3 | |
| 1320/111-01 | Huissiers-téléphone : traitement personnel statutaire | 269.600,00 € | 3 | |
| 1320/111-05 | Huissiers-téléphone: traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 29.500,00 € | 3 | |
| 1320/112-01 | Huissiers-téléphone : pécules vacances personnel statutaire | 16.100,00 € | 3 | |
| 1320/112-05 | Huissiers-téléphone : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 6.300,00 € | 3 | |
| 1330/111-01 | Informat./document./classement traitement personnel statutaire | 35.700,00 € | 3 | |
| 1330/111-05 | Informat./document./classement traitement personnel contractuel | 39.700,00 € | 3 | |
| 1330/112-01 | Informat./document./classement : pécules vacances personnel statutaire | 4.300,00 € | 3 | |
| 1330/112-05 | Informat./document./classement : pécules vacances personnel contractuel | 2.700,00 € | 3 | |

| | | | | |
|-------------|---|--------------|---|--|
| 1340/111-01 | Imprimerie : traitement personnel statutaire | 32.800,00 € | 3 | |
| 1340/111-05 | Imprimerie : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 64.900,00 € | 3 | |
| 1340/112-01 | Imprimerie : pécules vacances personnel statutaire | 1.800,00 € | 3 | |
| 1340/112-05 | Imprimerie : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 4.000,00 € | 3 | |
| 1350/111-01 | DAMP-Economat : traitement personnel statutaire | 142.700,00 € | 3 | |
| 1350/111-05 | DAMP-Economat : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 228.300,00 € | 3 | |
| 1350/112-01 | DAMP-Economat : pécules vacances personnel statutaire | 9.800,00 € | 3 | |
| 1350/112-05 | DAMP-Economat : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 17.500,00 € | 3 | |
| 1360/111-01 | Parc automobile : traitement personnel statutaire | 188.700,00 € | 3 | |
| 1360/111-05 | Parc automobile : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 61.200,00 € | 3 | |
| 1360/112-01 | Parc automobile : pécules vacances personnel statutaire | 12.400,00 € | 3 | |
| 1360/112-05 | Parc automobile : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 5.000,00 € | 3 | |
| 1370/111-01 | Service bâtiments : traitement personnel statutaire | 672.900,00 € | 3 | |

| | | | | |
|-------------|---|--------------|---|--|
| 1370/111-05 | Service bâtiments : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 129.000,00 € | 3 | |
| 1370/112-01 | Service bâtiments : pécules vacances personnel statutaire | 44.900,00 € | 3 | |
| 1370/112-05 | Service bâtiments : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 13.000,00 € | 3 | |
| 1380/111-01 | Services techniques : traitement personnel statutaire | 485.000,00 € | 3 | |
| 1380/111-02 | Services techniques : traitement personnel ACS | 14.200,00 € | 3 | |
| 1380/111-05 | Services techniques : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 50.600,00 € | 3 | |
| 1380/112-01 | Services techniques : pécules vacances personnel statutaire | 24.700,00 € | 3 | |
| 1380/112-02 | Services techniques : pécule vacances personnel ACS | 2.400,00 € | 3 | |
| 1380/112-05 | Services techniques : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 18.600,00 € | 3 | |
| 1390/111-05 | Informatique : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 160.800,00 € | 3 | |
| 1390/112-05 | Informatique:pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 13.000,00 € | 3 | |
| 8440/111-01 | Centres d'accueil de jour FR : rémunérations personnel statutaire | 807.200,00 € | 3 | |
| 8440/111-05 | Centres d'accueil de jour FR : traitement personnel contractuel à charge de la | 752.900,00 € | 3 | |

| | | | | |
|-------------|--|--------------|---|--|
| | Commune | | | |
| 8440/112-01 | Centres d'accueil de jour FR : pécules vacances personnel statutaire | 51.700,00 € | 3 | |
| 8440/112-05 | Centres d'accueil de jour FR : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 21.300,00 € | 3 | |
| 8441/111-01 | Centres d'accueil de jour NL : rémunérations personnel statutaire | 325.200,00 € | 3 | |
| 8441/111-05 | Centres d'accueil de jour NL : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 163.200,00 € | 3 | |
| 8441/112-01 | Centres d'accueil de jour NL : pécules vacances personnel statutaire | 17.200,00 € | 3 | |
| 8441/112-05 | Centres d'accueil de jour NL : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 7.400,00 € | 3 | |
| 8710/111-01 | Médecine sociale et préventive : traitement personnel statutaire | 35.200,00 € | 3 | |
| 8710/111-05 | Médecine sociale et préventive : traitement personnel contractuel à charge de la Commune | 143.300,00 € | 3 | |
| 8710/112-01 | Médecine sociale et préventive : pécule vacances personnel statutaire | 3.800,00 € | 3 | |
| 8710/112-05 | Médecine sociale et préventive : pécules vacances personnel contractuel à charge de la Commune | 11.000,00 € | 3 | |

798

Annexe 6B : Note de genre
I. Département des Solidarités Locales et Internationales (DeSLI) - Egalité des Chances

Depuis sa création en 2008, le Service Egalité des Chances du Département des Solidarités Locales et Internationales (DeSLI), de la Commune de Saint-Josse-ten-Noode, contribue, en première ligne, à la concrétisation de l'approche «gendermainstreaming» qu'il a donné à ses projets depuis sa création, ce via les crédits de l'article budgétaire 8401/124-48 «Soutien social et familial: frais techniques et divers».

Pour rappel, le gendermainstraming est «une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. Une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de l'établissement de laquelle on a examiné de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés, on a identifié les éventuelles inégalités entre les sexes et on a cherché à les réduire ou à les éliminer. Il s'agit en somme d'une approche transversale à toutes les politiques communales, car elle s'applique à toutes les phases du 'cycle politique' (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) et qui concerne tous les acteurs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques.».

Le gendermainstreaming est aujourd'hui appliqué au niveau fédéral et régional, mais il est encore facultatif pour les Communes. Néanmoins, son caractère préventif – puisque le gendermainstreaming a notamment pour objectif d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes – peut être utile à la mise en place de plus d'égalité et la réduction d'inégalités auxquelles au moins 50% de la population peuvent être confrontées.

Afin de travailler l'Egalité des chances au niveau communal, le DeSLI-Egalité des Chances s'appuie sur la Charte communale de l'intégration de la personne handicapée signée en 2013 et la Charte européenne de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, signée par la Commune en 2011. Comme nous l'enseignent les villes qui ont déjà commencé à les appliquer, pour rendre ces Chartes vivantes et opérationnelles, la Commune s'efforce à avoir recours à la transversalité de l'Egalité des chances dans son plan d'action annuel.

Dans le cadre de l'élaboration du budget 2017, le DeSLI-Egalité des chances souhaite renforcer la notion de genre, au niveau de ses activités et de son budget, via plusieurs projets et actions, dont les crédits de dépenses se retrouvent presque tous dans la catégorie 2, de la Circulaire régionale visée au point 4, puisqu'ils visent directement la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes. Les crédits de dépenses relatifs à la catégorie 3 de ladite circulaire étant ceux qui présentent une dimension de genre.

1. **La Saint-Valentin alternative : Objectif du projet:** exposition «Les crocodiles» et discussion avec l'association «Touche pas à ma pote» sur le harcèlement de rue. C'est une action de sensibilisation continue à l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été lancée en 2013 et qui est organisée tous les deux ans.

799.

2. **La semaine du genre du 6 au 10 mars 2017 : Objectif du projet:** Le projet, en partenariat avec plusieurs associations locales, vise à mettre en évidence les activités de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes menées au sein des asbl concernées qui travaillent, entre autres, avec un public de primo-arrivants. Des spectacles, des expositions et des ciné-débats sont organisés.
3. **La Plateforme de lutte contre les violences entre partenaires et intrafamiliales : Objectif du projet:** Cette Plateforme vise à promouvoir le travail en réseau entre plusieurs professionnels associatifs et communaux afin d'améliorer la prise en charge des victimes de violences basées sur le genre. Des formations pour les membres sont organisées régulièrement afin d'augmenter les compétences des intervenants. Des activités de sensibilisation et de prévention en lien avec la thématique des violences se déroulent chaque année. La plateforme a été mise en place en 2008 et une charte de collaboration a été signée entre l'Administration communale et 10 partenaires de terrain tennodois en 2013. Cette Plateforme pluridisciplinaire s'ancre dans la Commune et est connue par les habitants et par les asbl qui font un travail de permanence sociale, les maisons médicales et tout intervenant public ou privé susceptible d'entrer en contact avec une victime ou un auteur potentiels.
4. **Lecture de contes pour enfants (3-10 ans) sourds et entendants : Objectif du projet:** l'activité de lecture de contes existe déjà dans les Bibliothèque communales francophone et néerlandophone. Ce projet vise à intégrer une interprétation en langues des signes pour enfants sourds, dans un contexte de mixité sensible au genre.
- les contes seront lus et signés au même moment pour un groupe d'enfants néerlandophones et un groupe d'enfants francophones. A la fin du conte, un atelier pour les deux groupes sera organisé;
 - Le but est d'avoir un mélange de publics néerlandophone et francophone, filles et garçons, entendant et malentendant/sourd.
5. **Plan de Diversité : Objectif du projet:** état des lieux en lien avec le personnel communal et les modalités de recrutement au sein de l'Administration communale (AC), en collaboration avec le Service du Personnel (Département GRH) et Actiris.
- L'Ordonnance du 04/09/2008 vise à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise, à travers l'élaboration communale d'un «Plan Diversité».
- Le Plan de diversité permettra à l'Administration communale de structurer de nombreuses actions à mener au cœur des processus RH afin de faire de la diversité un vrai atout : découvrir de nouveaux talents, motiver les collaborateurs/trices, renforcer les valeurs de l'institution. Le Plan Diversité doit être intégré dans la stratégie de l'Administration communale.
- Le Plan va mettre en évidence les priorités au sein de l'AC et va proposer des actions concrètes pour répondre à ces priorités. Actiris met en avant plusieurs groupes de personnes, tenant compte de la dimension de genre, vers lesquels des actions doivent être orientées : personnes d'origine étrangère, personnes porteuses de handicap, personnes infra-scolarisées, jeunes personnes (-26 ans), personnes avec de l'expérience professionnelle (+ 45 ans), ...
- Il s'agit donc, dans le cadre du Plan, de considérer ces facteurs dans les actions et projets menés et à mener, en matière de : Sélection/Recrutement/Engagement ; Gestion du personnel ; Communication interne et externe ; Vie locale.
- L'idée est de travailler de façon transversale. Dès lors, les services supports, dont l'Egalité des Chances a besoin, en tant que pôle de coordination, dans cette dynamique d'élaboration et d'exécution du Plan Diversité, sont à titre d'exemples : le Département de la Gestion des Ressources Humaines (GRH), le SIPPT

(Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail), la Communication, le Département Affaires sociales, le Service Prévention, le Département des Solidarités Locales et Internationales (composé de trois axes: Cohésion sociale, Relations Internationales et Egalité des chances), mais également le Service des Travaux Publics, le Service de Rénovation Urbaine, etc..

La durée d'un Plan Diversité est de 2 ans. A Saint-Josse-ten-Noode, la phase de diagnostic des bonnes pratiques est en cours, pour laisser place à la planification des objectifs pour 2017 et 2018.

En conclusion, la présentation de ce « Plan Diversité » dans la présente note de genre a pour but de valoriser les initiatives à venir, qui seront développées par l'ensemble des services communaux et qui intégreront inévitablement la dimension de genre et donc de « Gender budgeting».

6. **Diagnostic Accessibilité** - projet d'audit réalisé en collaboration avec le Service des Travaux Publics : **Objectif du projet** : Rendre les 4 bâtiments/lieux communaux (Maison communale, Bibliothèques communales francophone et néerlandophone, Maison de la Prévention et le stade communal) accessibles aux PMR, adapter les services et les faciliter afin de tenir compte des besoins des usagers des bâtiments, en menant une analyse axée «genre» (exemples : tables à langer, éclairage, etc.).

7. **Bibliothèque en tous genres** - projet réalisé en collaboration avec le Service Culture et la Bibliothèque communale francophone : **Objectif du projet**: La « *Bibliothèque en tous genres* » a été initiée en 2010 en partenariat avec ladite Bibliothèque communale. L'objectif est de construire un espace public, rassembleur et d'échange autour de la question de genre à Saint-Josse-ten-Noode ainsi qu'un lieu de documentation sur les questions de genre s'adressant spécifiquement à un public de professionnels de l'éducation (asbl de Cohésion Sociale, enseignants, personnel ATIL, Petite Enfance, Jeunesse, etc.). La Bibliothèque communale dispose d'un fond de 800 livres sur les questions de genre. Ce fonds est mis à jour tous les 2-3 ans, selon les moyens matériels.

8. **Sensibilisations sur les questions LGBTQI+** : **Objectif du projet**: Lutter contre les violences sur base d'orientation sexuelle et d'identité de genre

Les articles budgétaires 8400/122-04 "Action sociale et citoyenne: droits d'auteurs, honoraires et indemnités pour artistes" et 8400/123-19 "Action sociale et citoyenne: Achats de livres, documentation et abonnements" sont également soumis au genre budgeting, également en catégorie 2, de la Circulaire régionale visée au point 4, puisque leurs crédits de dépenses ciblent directement l'égalité entre femmes et hommes.

II. Les autres services communaux

Eu égard à l'aspect transversal de l'Egalité des chances, notamment concernant les genres et les handicaps, tous les services de l'Administration communale de Saint-Josse-ten-Noode travaillent sur ces deux plans, avec une attention particulière, dans les limites des moyens matériels et humains.

Dans ce cadre, les services communaux plus directement concernés sont : les Services/Départements du Personnel (gestion administrative et financière du personnel

communal), des Travaux Publics-TP (gestion et entretien des bâtiments communaux, ...), de la Rénovation Urbaine-SRU (mise en place et gestion des contrats de quartier; ...) et de la Communication (diffusion et accessibilité de l'information, ...).

A titre d'exemples, diverses actions impliquant des crédits de dépenses situés en catégorie 3 de la Circulaire régionale visée au point 4 (puisqu'ils présentent une dimension de genre) illustrent la volonté collégiale et administrative d'intégrer l'approche de genre dans chaque projet, en fonction des critères de faisabilité, avec pour finalité de contribuer à ou renforcer l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans les domaines suivant :

* Dans le cadre du recrutement et/ou de l'affectation du personnel communal :

La réflexion active et les efforts se poursuivent afin de renforcer l'égalité entre femmes et hommes dans la répartition et l'occupation des postes et des fonctions au sein de tous les services de l'Administration communale de Saint-Josse-ten-Noode, avec toujours pour repère l'égalité de traitement et la non-discrimination et pour finalité la parité, plus particulièrement dans les postes se référant à des professions au départ traditionnellement féminines ou masculines.

Bref aperçu au niveau des Ressources humaines, dont le maître mot est le développement de la mixité au sein du personnel communal, à travers toutes les équipes de travail, avec une attention particulière portée aux équipes plus homogènes en termes de genre :

- aux Services Travaux Publics et Propreté Publique : engager des femmes pour exercer les professions de balayeuse, plombière, chauffagiste, ouvrière (...) au même titre que les hommes;

- aux Services Jeunesse et Prévention (en contact avec les jeunes, les adultes et/ou les personnes fragilisées ou en difficulté) : engager plus de femmes en tant qu'animatrice et éducatrice (rôle de modèle et de référent) afin d'avoir plus d'impact auprès et une meilleure écoute des publics cibles féminins, notamment des jeunes filles fragilisées;

- au Service "Accueil" (contact de première ligne avec la population) : service constitué d'une équipe composée à 100 % de femmes, à savoir : 6 huissières, une téléphoniste et une haute responsable (chef de direction), à laquelle il convient d'intégrer des hommes pour assurer la mixité et garantir le juste reflet de la population;

- au Service Petite Enfance : engager des hommes pour exercer le métier de puériculteur, infirmier ou assistant social, en milieu d'accueil. La mise en place de ce projet nécessitera également, au préalable, des actions de sensibilisation continues auprès du public concerné (les parents d'enfants, ...);

L'examen et la mise en place des situations évoquées ci-dessus doivent aussi être envisagés en parallèle avec les aspects suivant : appointements, horaire de travail flexible permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle (télétravail), formations adaptées, masse d'habillement ad hoc

(uniformes et chaussures), ...

* Dans le cadre de la diffusion de et l'accès à l'information

Le Service Communication a pour vocation l'information aux habitants de la Commune, sans distinction, en évitant toutes formes de discriminations.

Une attention particulière continuera à être portée à la question de genre, notamment :

- dans la rédaction, le Service Communication prend le soin d'utiliser des formulations comme "les participant-e-s..." pour mettre en valeur aussi bien des portraits d'hommes que de femmes dans le bulletin d'information communal "1210";
- dans la manière de prendre des photos lors d'évènements : photographes (hommes et femmes) avec pour principe d'illustrer tous les publics présents;
- dans le cadre de l'achat de gadgets promotionnels, le service se tourne vers des objets unisexes (sacs, fardes, carnets, bics,...) pouvant être aussi bien utilisés par les hommes que par les femmes;
- démultiplication de supports et de canaux de diffusion de l'information pour diminuer le risque de fracture numérique entre tous les citoyens femmes et hommes.



Gender budgeting – Gendergevoelige begroting 2017

Introductie

1. Wat is gender budgeting of gendergevoelige begroting ?

Begrotingen zijn niet neutraal.

Een begroting is de vertaling in cijfers van een economisch en sociaal project, waarin de beleidsintenties en de sociale prioriteiten worden weergegeven die tot uiting komen in de acties die worden uitgevoerd.

«Gendergevoelige begroting (of "gender budgeting" in het Engels) is een analyse en een vooronderzoek van de begrotingen in functie van hun impact op vrouwen en mannen, waarbij hun rollen worden erkend alsook het gratis werk en hun specifieke noden en verhoudingen binnen de maatschappij. Ze past in het kader van de gendermainstreaming »¹.

De Raad van Europa en haar "specialistengroep inzake gender budgeting" definiëren gender budgeting als : « een toepassing van de geïntegreerde benadering van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het begrotingsproces. Dit houdt een evaluatie in van de bestaande begrotingen met een genderspect op alle niveaus van het begrotingsproces, alsook een herstructurering van de inkomsten en de uitgaven met het doel om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen ».

Gender budgeting is dus een analyse vanuit het genderoogpunt van alle vormen van publieke uitgaven en inkomsten en de inventaris van hun rechtstreekse en onrechtstreekse gevolgen op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen. Gender budgeting is een specifieke vorm van budgettering georiënteerd op resultaten.

2. Wettelijk en historisch kader

Gender budgeting en de Wet van 12 januari 2007

De wet van 12 januari 2007 voorziet dat de genderdimensie geïntegreerd wordt in de budgettaire voorbereidingen en legt specifiek de verplichting op om, voor ieder ontwerp van algemene uitgavenbegroting een gendernota op te stellen, die de kredieten weergeeft met betrekking tot de acties rond het realiseren van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Deze verplichting geldt voor alle departementen, staatsdiensten met afzonderlijk beheer, staatsbedrijven en organismen van openbaar belang.

¹ "Le Monde selon les femmes, *Genre et budget*", Brussel, 2015, p. 7

De Omzendbrief betreffende de uitwerking van de begroting

Elk jaar brengt de Minister van Begroting een omzendbrief over waarin de richtlijnen worden vermeld met betrekking tot de uitwerking van de volgende begroting. De omzendbrief inzake de begroting 2009 vermeldde reeds het principe van gender budgeting en zijn wettelijke verplichting. Er werd echter gestipuleerd dat men zich in 2008 voornamelijk concentreerde op de sensibilisering en de vorming van de actoren. De omzendbrief nodigde iedere FOD en POD uit om de bedragen te bepalen die in aanmerking zouden kunnen worden genomen voor een voorafgaande analyse van de uitgaven vanuit het genderoogpunt en voor een analyse achteraf van de niet- fiscale inkomsten.

In 2009 werden de sensibilisering en de vorming verdergezet.

De omzendbrief inzake de begroting 2011 vermeldt uitdrukkelijk het principe van gender budgeting. Concreet betekent dit dat vanaf 2010 iedere FOD en POD haar begroting zou moeten onderwerpen aan een analyse vanuit het genderoogpunt.

De specifieke Omzendbrief met betrekking tot gender budgeting

In 2010 werd een omzendbrief specifiek gewijd aan gender budgeting opgesteld. Deze beschrijft in detail de doelstellingen van gender budgeting en de te volgen procedure.

De Ordonnantie van 29 maart 2012

Deze legt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering op om een methode te ontwikkelen met het oog op de integratie van de genderdimensie in de gewestelijke begroting en vraagt aan iedere minister om deze dimensie op te nemen in de beleidsvoeringen die deel uitmaken van zijn bevoegdheden. Ondertussen hebben sommige Brusselse proefgemeenten ervaring opgedaan in de opstelling van een genderbegroting.

De Omzendbrief van de Gewestelijke Overheidsdienst van Brussel van 18/08/2016 over de uitwerking van de begroting 2017, met betrekking tot gender budgeting (bijlagen 6 A en 6 B)

Dit is de rechtstreeks referentie voor de uitwerking van de gemeentelijke gendergevoelige begroting 2017.

3. Waarom heeft de Gemeente Sint-Joost-ten-Node gender budgeting nodig ?

Het beheer van openbare zaken, en met name gemeentelijke, bestaat er voor een groot deel in om de budgettaire middelen efficiënt te verdelen. Het doel van gender budgeting is om rekening te houden met de genderdimensie in de gemeentelijke uitgaven, namelijk om sommen te evalueren die worden geïnvesteerd in de openbare beleidsvoeringen met betrekking tot de respectievelijke situatie van mannen en vrouwen in de maatschappij.

Bijlage 6A

I. Departement Lokale en Internationale Solidariteiten (DeSLI) – Gelijke Kansen

Begrotingsartikel

8401/124-48

Omschrijving van het artikel

Sociale en familiale ondersteuning: technische en diverse kosten

Budget voorzien voor 2017

20 740 €

| Datum | Project | Budget 2017 | Categorie | Commentaar |
|--------------------|--|---------------------------|-----------|---|
| JANUARI | | | | |
| 26/01/17 | Bijeenkomst van het Gemeentelijk platform voor de strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld | 400,00 euro | 2 | Dit Platform ijvert voor de strijd tegen discriminatie in verband met gendergeweld |
| FEBRUARI | | | | |
| 01/02/17 | Lezing van verhaaltjes voor dove en horende kinderen (3-10 jaar) – FR en NL | 100,00 euro - budget 2016 | 3 | Er kan een evenwicht tussen meisjes en jongens worden vastgesteld in de leesgroepen |
| 14/02/17 | Sint-Valentijn alternatief – intimidatie op straat | 2150,00 euro | 2 | De conferentie richt zich op de gelijkheid vrouwen-mannen en het gebruik van de openbare ruimte door vrouwen en mannen alsook gendergebaseerd geweld |
| | Lancering van het Diversiteitsplan, in samenwerking met de Personeelsdienst (HRM) | 0 | 2 | Er zal bijzondere aandacht worden gevestigd op de verdeling van posten en niveaus (A,B,C,D, E,F) tussen vrouwen en mannen binnen het gemeentebestuur. Gender en handicap zijn zeer belangrijke elementen. |
| MAART | | | | |
| 06-10/03/17 | Genderweek | 3000,00 euro | 2 | Dit project beoogt de bevordering van de genderdimensie bij de inwoners van de Gemeente |
| MAART-APRIL | | | | |
| 01/03 tot | Toegankelijkheidsdiagnose | 8774,00 euro | 2 | Een genderanalyse zal worden geïntegreerd in de toegankelijkheidsaudit teneinde de |

| | | | | | |
|------------------|---|---------------------------|--------|--|--|
| 30/04/17 | van 4 gemeentelijke gebouwen | | | | aandacht te vestigen op de specifieke noden van PBM, personen met wandelwagen (...), de toegankelijkheid van de 4 gebouwen die veel gebruikt worden door het publiek, waaronder het Gemeentehuis |
| MEI | | | | | |
| 14/05/17 | Familiefeest | Te bepalen | 3 | | Feestelijk en interactief evenement om alle gezinnen te vieren |
| 17/05/17 | Lancering van de Campagne "All Genders welcome" | 700,00 euro | 2 | | De campagne beoogt het bevorderen van een sensibilisering rond seksuele oriëntatie en het verminderen van discriminatie waar LGBTQI+ het slachtoffer van zijn. |
| 17/05/17 | Vlag Arc-en-ciel te hijsen | 0 | 2 | | De campagne beoogt het bevorderen van een sensibilisering rond seksuele oriëntatie en het verminderen van discriminatie waar LGBTQI+ het slachtoffer van zijn. |
| JUNI | | | | | |
| 01/06/17 | Lezing van verhaaltjes voor dove en horende kinderen (3-10 jaar) | 100,00 euro - budget 2016 | 3 | | Er kan een evenwicht tussen meisjes en jongens worden vastgesteld in de leesgroepen |
| SEPTEMBER | | | | | |
| | Voortzetting van de invoering van het Diversiteitsplan, in samenwerking met de Personeelsdienst | 0 | 2 | | Gender en handicap zijn zeer belangrijke elementen. |
| OKTOBER | | | | | |
| | | | 2 of 3 | | Diverse projecten en acties te bepalen |
| NOVEMBER | | | | | |
| | | | 2 of 3 | | Diverse projecten en acties te bepalen |
| 25/11/17 | Internationale dag tegen geweld op vrouwen | 500,00 euro | 2 | | Deze activiteit ijvert voor de strijd tegen gendergeweld |
| DECEMBER | | | | | |

207.

| | | |
|--|--------|--|
| | 2 of 3 | Diverse projecten en acties te bepalen |
|--|--------|--|

De begrotingsartikelen van DeSLJ waarin het begrip gendergevoelige begroting wordt ontwikkeld zijn :

| Artikel | Omschrijving | Voorziene budget 2017 | Categorie | Commentaar |
|-------------|--|-----------------------|-----------|--|
| 8400/122-04 | Sociale- en burgeracties: auteursrechten, honoraria en vergoedingen voor artiesten | 5 580,00 euro | 2 | Beroep doen op sprekers, deskundigen in het domein van gelijkheid vrouwen-mannen |
| 8400/123-19 | Sociale- en burgeracties: Aankopen van boeken, documentatie en abonnementen | 143,85 euro | 2 | Er worden regelmatig feministische boeken aangekocht om de genderloze boeken aan te vullen in de Gemeentelijke bibliotheek |

II. De andere gemeentelijke diensten

Gezien het transversale aspect van Gelijke Kansen, met name wat gender en handicaps betreft, werken alle diensten van het Gemeentebestuur van Sint-Joost-ten-Node met bijzondere aandacht op deze twee gebieden, binnen de grenzen van de materiële en menselijke middelen.

In dit kader zijn de meest rechtstreeks betrokken gemeentediensten : de Diensten/Departementen van Personeel (administratief en financieel beheer van het gemeentepersoneel), Openbare Werken-OW (beheer en onderhoud van de gemeentelijke gebouwen, ...), Stadsvernieuwing-DSV (tot, stand brengen en beheer van de wijkcontracten; ...) en Communicatie (verdeling en toegankelijkheid van informatie, ...).

Het begrotingsartikel van de Dienst Communicatie waarin het begrip gendergevoelige begroting wordt ontwikkeld is :

| Artikel | Omschrijving | Voorziene budget 2017 | Categorie | Commentaar |
|-------------|---|-----------------------|-----------|------------|
| 1040/123-02 | Gemeentesecretariaat : administratieve benodigheden | 29 700 € | 3 | |

De begrotingsartikelen van de Dienst Personeel waarin het begrip gendiergevoelige begroting wordt ontwikkeld zijn :

| Artikel | Omschrijving | Voorziena budget 2017 | Categorie | Commentaar |
|-------------|---|-----------------------|-----------|------------|
| 1040/111-01 | Gemeentesecretariaat : bezoldingen statutaire personeel | 824.300,00 € | 3 | |
| 1040/111-02 | Gemeentesecretariaat : bezoldingen van het GESCO personeel | 409.400,00 € | 3 | |
| 1040/111-05 | Gemeentesecretariaat : bezoldingen contractuelen TLV de gemeente | 1.041.300,00 € | 3 | |
| 1040/112-01 | Gemeentesecretariaat : vakantiegeld statutaire personeel | 100.500,00 € | 3 | |
| 1040/112-02 | Gemeentesecretariaat : vakantiegeld GESCO personeel | 26.600,00 € | 3 | |
| 1040/112-05 | Gemeentesecretariaat : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 97.100,00 € | 3 | |
| 1210/111-01 | Fiscale en financiële diensten : wedden en lonen statutaire personeel | 503.000,00 € | 3 | |
| 1210/111-02 | Fiscale en financiële diensten : bezoldingen GESCO personeel | 68.300,00 € | 3 | |
| 1210/111-05 | Fiscale en financiële diensten : bezoldingen van de contractuelen TLV de gemeente | 68.300,00 € | 3 | |
| 1210/112-01 | Fiscale en financiële diensten : vakantiegeld statutaire personeel | 30.800,00 € | 3 | |
| 1210/112-02 | Fiscale en financiële diensten : vakantiegeld GESCO personeel | 5.200,00 € | 3 | |
| 1210/112-05 | Fiscale en financiële diensten : vakantiegeld van contractuelen TLV de | 4.900,00 € | 3 | |

| | | | | | |
|-------------|---|--------------|---|--|--|
| | gemeente | | | | |
| 1310/111-01 | Personeel : bezoldingen statutaire personeel | 218.600,00 € | 3 | | |
| 1310/111-05 | Personeel : bezoldingen van de contractuelen TLV de gemeente | 184.200,00 € | 3 | | |
| 1310/112-01 | Personeel : vakantiegeld statutaire personeel | 17.600,00 € | 3 | | |
| 1310/112-05 | Personeel : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 15.100,00 € | 3 | | |
| 1320/111-01 | Kamerwaarders-telefoon : bezoldingen statutaire personeel | 269.600,00 € | 3 | | |
| 1320/111-05 | Kamerwaarders-telefoon : bezoldingen van de contractuelen TLV de gemeente | 29.500,00 € | 3 | | |
| 1320/112-01 | Kamerwaarders-telefoon : vakantiegeld statutaire personeel | 16.100,00 € | 3 | | |
| 1320/112-05 | Kamerwaarders-telefoon : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 6.300,00 € | 3 | | |
| 1330/111-01 | Informat./document./klassement bezoldingen statutaire personeel | 35.700,00 € | 3 | | |
| 1330/111-05 | Informat./document./klassement bezoldingen van de contractuelen TLV de gemeente | 39.700,00 € | 3 | | |
| 1330/112-01 | Informat./document./klassement vakantiegeld statutaire personeel | 4.300,00 € | 3 | | |
| 1330/112-05 | Informat./document./klassement vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 2.700,00 € | 3 | | |
| 1340/111-01 | Drukkerij : bezoldingen statutaire personeel | 32.800,00 € | 3 | | |

| | | | | | |
|-------------|---|--------------|---|--|--|
| | personeel | | | | |
| 1340/111-05 | Drukkerij : bezoldingen van de contractuelen TLV de gemeente | 64.900,00 € | 3 | | |
| 1340/112-01 | Drukkerij : vakantiegeld statutaire personeel | 1.800,00 € | 3 | | |
| 1340/112-05 | Drukkerij : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 4.000,00 € | 3 | | |
| 1350/111-01 | ADOO-Economaat : bezoldingen statutaire personeel | 142.700,00 € | 3 | | |
| 1350/111-05 | ADOO-Economaat : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 228.300,00 € | 3 | | |
| 1350/112-01 | ADOO-Economaat : vakantiegeld statutaire personeel | 9.800,00 € | 3 | | |
| 1350/112-05 | ADOO-Economaat : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 17.500,00 € | 3 | | |
| 1360/111-01 | Automobielpark : bezoldingen statutaire personeel | 188.700,00 € | 3 | | |
| 1360/111-05 | Automobielpark : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 61.200,00 € | 3 | | |
| 1360/112-01 | Automobielpark : vakantiegeld statutaire personeel | 12.400,00 € | 3 | | |
| 1360/112-05 | Automobielpark : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 5.000,00 € | 3 | | |
| 1370/111-01 | Dienst Gebouwen : bezoldingen statutaire personeel | 672.900,00 € | 3 | | |
| 1370/111-05 | Dienst Gebouwen : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 129.000,00 € | 3 | | |
| 1370/112-01 | Dienst Gebouwen : vakantiegeld | 44.900,00 € | 3 | | |

211.

| | | | | | |
|-------------|---|--------------|---|--|--|
| | statutaire personeel | | | | |
| 1370/112-05 | Dienst Gebouwen : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 13.000,00 € | 3 | | |
| 1380/111-01 | Technische Diensten : bezoldingen statutaire personeel | 485.000,00 € | 3 | | |
| 1380/111-02 | Technische Diensten : bezoldingen van het GESCO personeel | 14.200,00 € | 3 | | |
| 1380/111-05 | Technische Diensten : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 50.600,00 € | 3 | | |
| 1380/112-01 | Technische Diensten : vakantiegeld statutaire personeel | 24.700,00 € | 3 | | |
| 1380/112-02 | Technische Diensten : vakantiegeld van het GESCO personeel | 2.400,00 € | 3 | | |
| 1380/112-05 | Technische Diensten : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 18.600,00 € | 3 | | |
| 1390/111-05 | Informatica : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 160.800,00 € | 3 | | |
| 1390/112-05 | Informatica : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 13.000,00 € | 3 | | |
| 8440/111-01 | Kinderdagverblijven FR : bezoldingen statutaire personeel | 807.200,00 € | 3 | | |
| 8440/111-05 | Kinderdagverblijven FR : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 752.900,00 € | 3 | | |
| 8440/112-01 | Kinderdagverblijven FR : vakantiegeld statutaire personeel | 51.700,00 € | 3 | | |
| 8440/112-05 | Kinderdagverblijven FR : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 21.300,00 € | 3 | | |

212.

| | | | | |
|-------------|---|--------------|---|--|
| 8441/111-01 | Kinderdagverblijven NL : bezoldingen statutaire personeel | 325.200,00 € | 3 | |
| 8441/111-05 | Kinderdagverblijven NL : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 163.200,00 € | 3 | |
| 8441/112-01 | Kinderdagverblijven NL : vakantiegeld statutaire personeel | 17.200,00 € | 3 | |
| 8441/112-05 | Kinderdagverblijven NL : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 7.400,00 € | 3 | |
| 8710/111-01 | Sociale en preventieve geneeskunde : bezoldingen statutaire personeel | 35.200,00 € | 3 | |
| 8710/111-05 | Sociale en preventieve geneeskunde : bezoldingen van contractuelen TLV de gemeente | 143.300,00 € | 3 | |
| 8710/112-01 | Sociale en preventieve geneeskunde : vakantiegeld statutaire personeel | 3.800,00 € | 3 | |
| 8710/112-05 | Sociale en preventieve geneeskunde : vakantiegeld van contractuelen TLV de gemeente | 11.000,00 € | 3 | |

Bijlage 6B : Gendernota

I. Departement Lokale en Internationale Solidariteiten (DeSLI) – Gelijke Kansen

Sedert haar oprichting in 2008 draagt de dienst Gelijke Kansen van het Departement Lokale en Internationale Solidariteiten (DeSLI) van de Gemeente Sint-Joosten-Node in eerste lijn bij tot de concretisering van de «gendermainstreaming» benadering, die zij aan haar projecten heeft verleend sedert haar oprichting, en dit via de kredieten van begrotingsartikel 8401/124-48 «Sociale en familiale ondersteuning: technische en diverse kosten».

Ter herinnering, gendermainstreaming is «een strategie die ernaar streeft om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij te versterken, door de genderdimensie te integreren in de inhoud van het overheidsbeleid. Een beleid dat rekening houdt met de genderdimensie is een beleid waarbij, tijdens het opstellen ervan, een vergelijkende analyse werd gemaakt van de situatie van vrouwen en mannen, eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in kaart werden gebracht en getracht werd om deze te beperken of weg te werken. Gender mainstreaming is een transversale aanpak die van toepassing is op alle fasen van de 'politieke cyclus' (voorbereiding, besluitvorming, toepassing, evaluatie). Ze heeft dus betrekking op alle actoren die betrokken zijn bij de definitie, toepassing en evaluatie van het beleid ».

Gendermainstreaming wordt vandaag toegepast op federaal en regionaal niveau, maar is nog facultatief voor de Gemeenten. Aangezien gendermainstreaming met name als doelstelling heeft om te vermijden dat de overheden beleidsvoeringen tot stand brengen die ongelijkheden tussen mannen en vrouwen creëren of benadrukken, kan haar preventieve karakter nuttig zijn voor het tot stand brengen van meer gelijkheid en vermindering van ongelijkheden waar minstens 50% van de bevolking kan mee te maken krijgen.

Teneinde Gelijke kansen te bewerkstelligen op gemeentelijk niveau, baseert DeSLI-Gelijke Kansen zich op het Gemeentelijk charter voor de integratie van gehandicapten ondertekend in 2013 en het Europees Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het lokale leven, ondertekend door de Gemeente in 2011. Naar het voorbeeld van de steden die reeds begonnen zijn met de toepassing ervan om deze Charters levendig en operationeel te maken, levert de Gemeente een inspanning om de transversaliteit van Gelijke kansen op te nemen in haar jaarlijks actieplan.

In het kader van de uitwerking van de begroting 2017 wil DeSLI-Gelijke Kansen het genderbegrip versterken op vlak van haar activiteiten en haar begroting, via verschillende projecten en acties, waarvan de uitgavenkredieten zich bijna allemaal in categorie 2 bevinden van de Gewestelijke omzendbrief bedoeld in punt 4, aangezien ze rechtstreeks betrekking hebben op de realisatie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De uitgavenkredieten met betrekking tot categorie 3 van deze omzendbrief zijn diegene die een genderdimensie vertonen.

1. **Het Sint-Valentijn alternatief : Doelstelling van het project:** tentoonstelling «Les crocodiles» en discussie met de vereniging «Touche pas à ma pote» over intimidatie op straat. Het betreft een doorlopende sensibiliseringsactie rond de gelijkheid tussen vrouwen en mannen die werd gelanceerd in 2013 en die om de twee jaar wordt georganiseerd.

214.

2. **De Gender week van 6 tot 10 maart 2017 : Doelstelling van het project:** Het project, in partnerschap met verschillende lokale verenigingen, wil de sensibiliseringsactiviteiten onder de aandacht brengen rond gelijkheid tussen vrouwen en mannen gevoerd binnen de betrokken vzw's die, onder andere, met een publiek van nieuwkomers werken. Er worden voorstellingen, exposities en filmdebatten georganiseerd.
3. **Het platform voor de strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld : Doelstelling van het project:** Dit Platform wil de netwerkvorming bevorderen tussen verschillende verenigings- en gemeentelijke professionals teneinde de opvang te verbeteren van slachtoffers van gendergeweld. Er worden regelmatig opleidingen georganiseerd voor de leden om de bekwaamheden van de betrokken partijen te vergroten. Jaarlijks vinden er sensibiliserings- en preventieve activiteiten plaats rond de thematiek van geweld. Het platform werd opgericht in 2008 en een samenwerkingscharter werd ondertekend tussen het Gemeentebestuur en 10 Tennaadse partners op het terrein in 2013. Dit pluridisciplinaire Platform vestigt zich in de Gemeente en is bekend bij de inwoners en bij de vzw's die werk verrichten op het vlak van sociale permanentie, medische centra en iedere openbare of privé-partij die in contact zou kunnen komen met een potentiële dader of slachtoffer.
4. **Lezing van verhalenjes voor dove en horende kinderen (3-10 jaar) : Doelstelling van het project:** de activiteit van verhalenjes lezen bestaat reeds in de Franstalige en Nederlandstalige gemeentelijke bibliotheek. Het doel van dit project is om een interpretatie in gebarentaal voor dove kinderen te integreren in een context van gendervevoelige vermenging.
- de verhalenjes zullen op hetzelfde moment worden gelezen en getekend voor een groep Nederlandstalige kinderen en een groep Franstalige kinderen. Aan het einde van het verhaalje zal een atelier worden georganiseerd voor de twee groepen;
-Het doel is om een vermenging te hebben van Nederlandstalige en Franstalige publieken, meisjes en jongens, horenden en slechthorenden/doven.
5. **Diversiteitsplan : Doelstelling van het project:** stand van zaken in verband met het gemeentelijk personeel en de aanwervingsmodaliteiten binnen het gemeentebestuur (GB), in samenwerking met de Personeelsdienst (Departement HRM) en Actiris.
De Ordonnantie van 04/09/2008 beoogt de verzekering van een diversiteitsbeleid binnen de Brusselse overheidsdiensten, door de gemeentelijke uitwerking van een «Diversiteitsplan ».
Het Diversiteitsplan zal het Gemeentebestuur toelaten om tal van acties te structureren die moeten gevoerd worden binnen de HR processen teneinde van diversiteit een ware troef te maken : ontdekken van nieuwe talenten, motiveren van de medewerkers/-sters, versterken van de waarden van de instelling. Het Diversiteitsplan dient te worden geïntegreerd in de strategie van het Gemeentebestuur.
In het Plan zal de nadruk worden gelegd op de prioriteiten binnen het GB en zullen concrete acties worden voorgesteld om aan deze prioriteiten te beantwoorden. Actiris brengt verschillende groepen personen naar voren, rekening houdend met de genderdimensie, naar wie acties dienen te worden gericht : personen van buitenlandse afkomst, personen met een handicap, laaggeschoolden, jonge personen (-26 jaar), personen met beroepservaring (+ 45 jaar), ...
Het gaat er dus om, in het kader van het Plan, deze factoren in overweging te nemen in de gevoerde en te voeren projecten, inzake :
Selectie/Rekrutering/Aanwerving ; Personeelsbeheer ; Interne en externe communicatie ; Lokaal leven.
Het idee is om op een transversale manier te werken. Bijgevolg zijn in deze dynamiek van uitwerking en van uitvoering van het Diversiteitsplan de dragende diensten die Gelijke Kansen als coördinatiepool nodig heeft bijvoorbeeld : het Departement Human Resources Management (HRM), de IDPBW (Interne Dienst

voor Preventie en Bescherming op het Werk), Communicatie, het Departement Sociale Zaken, de Dienst Preventie, het Departement Lokale en Internationale Solidariteit (samengesteld uit drie pijlers: Sociale cohesie, Internationale relaties en Gelijke kansen), maar tevens de Dienst Openbare Werken, de Dienst Stadsrenovatie enz..

De duur van een Diversiteitsplan bedraagt 2 jaar. In Sint-Joost-ten-Node is de diagnosefase van goede praktijken bezig, om plaats te maken voor de planning van de doelstellingen voor 2017 en 2018.

Ter conclusie, de voorstelling van dit « Diversiteitsplan » in deze gendernota heeft tot doel om de toekomstige initiatieven te valoriseren, die zullen worden ontwikkeld door alle gemeentelijke diensten samen en die onvermijdelijk de genderdimensie en dus « Gender budgeting » zullen integreren.

6. **Toegankelijkheidsdiagnose** - auditproject gerealiseerd in samenwerking met de dienst Openbare Werken : **Doelstelling van het project** : De 4 gemeentelijke gebouwen/plaatsen (Gemeentehuis, Franstalige en Nederlandstalige gemeentelijke bibliotheek, Preventiehuis en het gemeentelijk stadion) toegankelijk maken voor PBM, aanpassen van de diensten en ze vergemakkelijken teneinde rekening te houden met de noden van de gebruikers van de gebouwen, door een gerichte «genderanalyse» te voeren (voorbeelden : verversingstafels, verlichting enz.).
7. **Genderloze bibliotheek** - project gerealiseerd in samenwerking met de dienst Cultuur en de Franstalige gemeentelijke Bibliotheek : **Doelstelling van het project**: De « *Genderloze bibliotheek* » werd tot stand gebracht in 2010 in partnerschap met de Gemeentelijke Bibliotheek. De doelstelling is om een openbare verenigings- en uitwisselingsruimte op te richten rond de genderkwestie in Sint-Joost-ten-Node alsook een plaats van documentatie over de genderkwesties die zich specifiek richt op een publiek van opvoedingsprofessionals (vzw's van Sociale Cohesie, leerkrachten, personeel buitenschoolse opvang, Kleine kinderen, Jeugd enz.). De Gemeentelijke bibliotheek beschikt over een fonds van 800 boeken over de genderkwesties. Dit fonds wordt om de 2-3 jaar geactualiseerd, naargelang de materiële middelen.
8. **Sensibiliserings rond de LGBTQI+ kwesties: Doelstelling van het project**: Strijden tegen het geweld op basis van seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

De begrotingsartikelen 8400/122-04 "Sociale- en burgeractie: auteursrechten, honoraria en vergoedingen voor kunstenaars" en 8400/123-19 "Sociale- en burgeractie: Aankoop van boeken, documentatie en abonnementen" zijn eveneens onderworpen aan gender budgeting, eveneens in categorie 2 van de bedoelde gewestelijke Omzendbrief in punt 4, aangezien hun uitgavekredieten rechtstreeks gericht zijn op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

II. De andere gemeentelijke diensten

Gezien het transversale aspect van Gelijke Kansen, met name wat gender en handicaps betreft, werken alle diensten van het Gemeentebestuur van Sint-Joost-ten-Node met bijzondere aandacht op deze twee gebieden, binnen de grenzen van de materiële en menselijke middelen.

216.

In dit kader zijn de meest rechtstreeks betrokken gemeentediensten : de Diensten/Departementen van Personeel (administratief en financieel beheer van het gemeentepersoneel), Openbare Werken-OW (beheer en onderhoud van de gemeentelijke gebouwen, ...), Stadsvernieuwing-DSV (tot, stand brengen en beheer van de wijkcontracten; ...) en Communicatie (verdeling en toegankelijkheid van informatie, ...).

Bijvoorbeeld diverse acties die uitgavekredieten inhouden behorend tot categorie 3 van de bedoelde gewestelijke Omzendbrief in punt 4 (aangezien deze een genderdimensie vertonen) illustreren de gezamenlijke en administratieve wil om de genderaanpak te integreren in ieder project, in functie van de haalbaarheidscriteria, met het doel om bij te dragen tot of een bevordering tot stand te brengen van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, met name in de volgende domeinen :

* In het kader van de werving en/of de aanstelling van het gemeentepersoneel :

De actieve bezinning en de inspanningen worden verdergezet teneinde de gelijkheid te versterken tussen vrouwen en mannen in de verdeling en de invulling van de betrekkingen en de functies binnen alle diensten van het Gemeentebestuur van Sint-Joost-ten-Node, met steeds als richtpunt de gelijkheid van loon en de non-discriminatie en als doel de gelijkwaardigheid, meer bepaald in de posten met betrekking tot beroepen die aanvankelijk traditioneel vrouwelijk of mannelijk zijn.

Kort overzicht inzake Human Resources, waarvan het sleutelbegrip de ontwikkeling is van de gemengdheid binnen het gemeentepersoneel doorheen alle werkploegen, met een bijzondere aandacht voor meer homogene ploegen op het vlak van gender :

- bij de Diensten Openbare Werken en Openbare Netheid : vrouwen aanwerven om de beroepen uit te oefenen van straatveegster, loodgieter, verwarmingsmonteur, arbeider (...) met dezelfde hoedanigheid als de mannen;
- bij de Diensten Jeugd en Preventie (in contact met jongeren, volwassenen en/of kwetsbare personen of personen in moeilijkheden) : meer vrouwen aanwerven als animatrice en opvoedster (rol van voorbeeld en referentie) teneinde meer impact te hebben en een beter luisterend oor te bieden voor vrouwelijke doelpubliceën, met name voor kwetsbare jonge meisjes;
- bij de dienst "Onthaal" (eerste lijn contact met de bevolking) : dienst samengesteld uit een ploeg die voor 100 % uit vrouwen bestaat, namelijk : 6 bodes, een telefoniste en een hoge verantwoordelijke (directiehoofd), waar mannen moeten worden geïntegreerd om de gemengdheid te verzekeren en een weerspiegeling van de bevolking te garanderen;
- bij de Dienst Prille Jeugd : mannen aanwerven om het beroep uit te oefenen van kinderverzorger, verpleger of sociaal assistent, in het opvangmilieu.

217.

Voor het tot stand brengen van dit project zullen tevens vooraf doorlopend sensibiliseringsacties moeten worden gevoerd bij het betrokken publiek (de ouders van kinderen, ...);

Het onderzoek en het realiseren van de hierboven vermelde situaties dienen tevens te worden overwogen rekening houdende met de volgende aspecten : wedden, flexibel werkrooster om het mogelijk te maken privé- en professioneel leven te verenigen (telewerk), aangepaste opleidingen, massa geschikte kledij (uniformen en schoenen), ...

* In het kader van de verspreiding van en de toegang tot informatie

Het doel van de dienst Communicatie bestaat erin om de inwoners van de Gemeente te informeren, zonder onderscheid, en hierbij iedere vorm van discriminatie te vermijden.

Er zal verder bijzondere aandacht worden besteed aan de genderkwestie, met name :

- in de redactie, de Dienst Communicatie gebruikt met zorg formuleringen zoals "de deelne(e)m(st)ers..." om zowel portretten van mannen als van vrouwen onder de aandacht te brengen in het gemeentelijk informatieblad "1210";
- in de manier waarop foto's worden genomen op evenementen : fotografen (mannen en vrouwen) met het principe om alle aanwezige publieken weer te geven;
- in het kader van de aankoop van promotionele gadgets, richt de dienst zich op uniseks voorwerpen (zakken, mappen, boekjes, balpennen,...) die zowel door mannen als door vrouwen kunnen worden gebruikt;
- verveelvoudiging van dragers en verdeelingskanalen van informatie om het risico te verminderen op een digitale breuk tussen alle vrouwelijke en mannelijke burgers.