

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Allocution de Fadila LAANAN  Secrétaire d’État en charge de la Fonction publique  en Région de Bruxelles-Capitale  **Le gender mainstreaming dans les objectifs stratégiques et le budget de la RBC**  **6 octobre 2016 (15h20-15h35)**  BIP - salle Zinneke  Rue Royale 2-4 – 1000 Bruxelles  Contact : Irène Riabicheff, 0491 625 390 |  | Toespraak van Fadila LAANAN  Staatssecretaris bevoegd voor het openbaar Ambt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  **De gender mainstreaming in de strategische doelstellingen en de begroting van het BHG**  **6 oktober 2016 (15u20-15u35)**  BIP - zaal Zinneke  Koningsstraat 2-4 – 1000 Brussel  Contact : Irène Riabicheff, 0491 625 390 |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mesdames, messieurs,  Je suis ravie d’être présente parmi vous aujourd’hui.  Le principe du Gendermainstreaming amène à reconnaître que les mesures et les politiques ne sont pas neutres et qu’elles peuvent favoriser les hommes ou les femmes de manière directe ou indirecte.  Le Gendermainstreaming est donc un outil qui vise à rendre la société plus juste, en corrigeant les inégalités que subissent les femmes et les hommes.  En tant que Secrétaire d’Etat à la Fonction publique, la politique de diversité au sein de la Fonction publique régionale est également l’une de mes priorités et je veille à y intégrer la dimension de genre.  Tous les citoyens, les Bruxelloises, les Bruxellois, doivent être traités de façon égale et sans discrimination. C’est pourquoi, les institutions publiques régionales sont tenues de vérifier constamment l’impact de leurs initiatives sur la situation des femmes et des hommes, et ce à chaque phase des politiques mises en œuvre et pour chaque action.  Le Gouvernement s’est engagé, à travers l’ordonnance du 29 mars 2012, à mettre en œuvre l’intégration de la dimension de genre dans l’ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu’il prend et cela, en vue d’éviter ou de corriger d’éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.  L’arrêté du 14 juillet 2016, dont vous parlera Mark Dehoux, renforce l’obligation de définir les objectifs à atteindre en matière d’intégration de la dimension de genre et d’en assurer le suivi via le contrôle de gestion.  Cette législation donne un rôle important aux institutions publiques dans la mise en œuvre du gendermainstreaming et du genderbudgeting. Celles-ci ont la responsabilité d’intégrer la dimension de genre dans les objectifs stratégiques, dans la législation, notamment à travers le Gender test, dans les statistiques, dans les plans de gestion, dans le budget et dans le fonctionnement quotidien…  Pour les y aider, un dispositif est mis en place. Au sein de chaque institution publique sont désignés un coordinateur de genre, des correspondants de genre et des correspondants budgétaires qui leur viennent en appui pour intégrer la dimension de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et du cycle budgétaire.  Leurs missions respectives sont essentielles pour progresser dans la mise en œuvre de cette politique nouvelle. Mais l’implémentation de cette approche de genre doit devenir l’affaire de tous et pas seulement des personnes ou des services travaillant pour l’égalité des chances.  Le soutien des ministres de tutelle et des fonctionnaires-dirigeants est essentiel et ils doivent aussi veiller à leur fournir les moyens nécessaires à l’accomplissement de leurs missions.  Pour ce qui concerne ma compétence dans le cadre de la politique régionale de diversité, je soutiens activement l’adoption de cette démarche par les managers de la diversité.  La politique de diversité tend à englober les différentes catégories de discriminations entre les individus : le sexe, l’origine, l’orientation sexuelle, la constitution physique, les croyances, l’âge, la langue, le handicap, etc… Mais la dimension du genre est transversaleà l'ensemble de ces thématiques.  C’est pourquoi, des statistiques sexuées doivent être établies pour l'ensemble des données fournies dans les rapports de diagnostic et d'évaluation des plans diversité.  La dimension du genre doit être traitée dans chaque axe, pour chaque public-cible spécifique, pour chacun des objectifs prioritaires fixés par le Gouvernement que sont l'accession des femmes au cadre moyen et supérieur, la représentativité des Bruxellois au sein des services publics, la participation à la mise en oeuvre de la Garantie jeunes, la politique sur les personnes en situation de handicap et l'aménagement des fins de carrière.  Certes, des progrès significatifs ont été réalisés en matière d’égalité entre les hommes et les femmes dans les institutions publiques régionales, comme dans la société dans son ensemble, mais il y a encore trop de barrières culturelles et sociétales, trop de préjugés et de stéréotypes qui tendent à ériger tantôt des plafonds de verre, tantôt des parois de verre qui induisent une répartition inégale des hommes et des femmes à plusieurs titres et dans différents domaines de l’activité professionnelle.  L’analyse genrée des processus de gestion des ressources humaines permet de déceler comment ces barrières se concrétisent dans la répartition hiérarchique du personnel, la participation aux formations, la mobilité interne, les promotions, la prise de congés, les temps partiels et aménagements d’horaires, etc.  La dimension du genre et la prise en compte de la diversité doivent être intégrées dans les pratiques de management, la gestion des équipes et les modes d'organisation du travail.  Comme je l’ai dit au début de mon intervention, l’implémentation de l’approche de genre dans les institutions publiques n’est pas la seule affaire des coordinateurs et des correspondants du genre ni des services travaillant pour l’égalité des chances. Elle ne se limite pas non plus à la gestion des ressources humaines.  C’est une approche qui doit être appliquée par toutes celles et tous ceux qui œuvrent au quotidien à faire vivre Bruxelles à hauteur de son potentiel ; par toutes celles et tous ceux qui élaborent les politiques, par toutes celles et tous ceux qui les mettent en place et par toutes celles et tous ceux qui les appliquent, quels que soient leur compétence et leur champ d’activité.  Je vous remercie de votre attention |  | Dames, Heren,  Ik ben blij dat ik hier vandaag bij jullie kan zijn.  Het principe van Gendermainstreaming brengt ons ertoe te erkennen, dat maatregelen en beleidslijnen niet neutraal zijn en dat ze mannen of vrouwen op een rechtstreekse of onrechtstreekse manier kunnen bevoorrechten.  Gendermainstreaming is dus een instrument, dat de maatschappij rechtvaardiger tracht te maken door ongelijkheden weg te werken, die vrouwen en mannen ondervinden.  Als Staatssecretaris bevoegd voor het Openbaar Ambt, is het diversiteitsbeleid binnen het gewestelijk openbaar Ambt ook één van mijn prioriteiten, en ik zie erop toe, dat het genderaspect binnen dit beleid geïntegreerd wordt.  Alle burgers, Brusselse mannen en vrouwen, moeten op dezelfde gelijke manier en zonder discriminatie behandeld worden. Daarom dienen de gewestelijke openbare instellingen constant de impact na te gaan van hun initiatieven op de situatie van vrouwen en mannen, en dit bij elke fase van de uitgevoerde beleidslijnen en bij elke actie.  De Regering heeft zich, via de ordonnantie van 29 maart 2012, ingezet, om de integratie van het genderaspect uit te voeren binnen alle beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorberei-dingen of acties die ze onderneemt, en dit om eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te vermijden of te verhelpen.  Het besluit van 14 juli 2016, waarover Mark Dehoux het met jullie zal hebben, versterkt de verplichting, om de te behalen doelstellingen te bepalen op het vlak van de integratie van het genderaspect en om de opvolging hiervan te verzekeren via de beheercontrole.  Deze wetgeving kent een belangrijke rol toe aan de openbare instellingen bij de uitvoering van de gendermainstreaming en de genderbudgeting. Ze hebben de verantwoordelijkheid om het genderaspect te implementeren in de strategische doelstellingen, in de wetgeving, met name via de Gendertest, in de statistieken, in de beheersplannen, in de begroting en in de dagelijkse werking…  Om hen hierbij te helpen, werd een voorziening doorgevoerd. Binnen elke openbare instelling werden een gendercoördinator, gender-correspondenten en begrotingscorrespondenten aangewezen, die hen bijstaan om het genderaspect te implementeren op alle niveaus van het begrotingsproces en van de begrotingscyclus.  Hun respectievelijke opdrachten zijn noodzakelijk om vorderingen te maken bij de uitvoering van dit nieuwe beleid. De implementering van deze genderbenadering moet echter een zaak van iedereen worden en niet slechts van personen of diensten die werken voor de gelijkheid van kansen.  De ondersteuning van de toezichthoudende Ministers en van de leidinggevende ambtenaren is noodzakelijk en ze moeten er ook voor zorgen dat de nodige middelen worden verschaft aan deze personen en diensten om hun opdrachten tot een goed einde te brengen.  Als we kijken naar mijn bevoegdheid binnen het kader van het gewestelijk diversiteitsbeleid, kan ik jullie zeggen, dat ik de aanneming van deze aanpak door de diversiteitsmanagers actief steun.  Het diversiteitsbeleid tracht de verschillende categorieën van discriminatie tussen de individuen te omvatten : het geslacht, de afkomst, de seksuele geaardheid, het fysieke gestel, de overtuigingen, de leeftijd, de taal, de handicap, enz… maar het genderaspect is transversaal voor al deze thema’s.  Daarom moeten er statistieken opgesteld worden volgens geslacht, voor alle gegevens, die werden verstrekt in de diagnose- en evaluatieverslagen van de diversiteitsplannen.  Het genderaspect moet behandeld worden in elke pijler, voor elke specifieke doelgroep, voor elk van de prioritaire doelstellingen, die werden vastgelegd door de Regering. Deze prioritaire doelstellingen zijn : de toegang van vrouwen tot midden en hoge kaderfuncties, de vertegen-woordiging van Brusselaars binnen de openbare diensten, de deelname aan de uitvoering van de Jongerengarantie, het beleid inzake personen met een handicap en de eindeloopbaanregeling.  Er werd zeker en vast aanzienlijke vooruitgang geboekt op het vlak van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de gewestelijke openbare instellingen, net zoals binnen de maatschappij in haar geheel. Maar er zijn nog te veel culturele en maatschappelijke barrières, te veel vooroordelen en stereotypen, die soms de neiging hebben om te leiden tot glazen plafonds en soms tot glazen wanden, die in vele opzichten en binnen verschillende domeinen van de beroeps-activiteiten een ongelijke verdeling van mannen en vrouwen teweegbrengen.  De analyse per geslacht van de beheerprocessen van de menselijke middelen staat toe om op te sporen hoe deze barrières tot stand komen in de hiërarchische verdeling van het personeel, de deelname aan opleidingen, de interne mobiliteit, de promoties, het nemen van verloven, de deeltijdse betrekkingen, de uurregelingen, enz.  Het genderaspect en de inachtneming van de diversiteit moeten worden geïntegreerd in de toepassingen van het management, het beheer van de teams en de werkorganisatiewijzen.  Zoals ik aan het begin van mijn toespraak heb gezegd, is de implementering van de gender-benadering in de openbare instellingen niet de enige zaak van de gendercoördinatoren en–correspondenten, noch van de diensten die werken voor de gelijkheid van kansen.  Ze beperken zich immers niet alleen tot het beheer van de menselijke middelen. En dat is een aanpak, die moet worden toegepast door iedereen, die er dagelijks voor zorgt dat Brussel zo goed mogelijk tot leven komt; door iedereen die beleidslijnen opstelt; door iedereen die deze beleidslijnen doorvoert en door iedereen die deze beleidslijnen toepast, ongeacht hun bevoegdheid en hun toepassingsgebied.  Bedankt voor jullie aandacht. |