
INITIATIEFADVIES

Vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek en het openbaar ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Advies uitgebracht door de RGVM
op 8/12/2025

Inhoudstabel

Vooraf.....	3
Advies	3
1. Vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek	3
1.1 Analyse van de verdeling volgens geslacht in de verschillende politieke instanties	3
A. Gewestelijk parlement	4
B. Gewestelijke regering.....	4
C. Lokale besturen	5
1.2 Aanbevelingen	6
A. Zich de middelen verschaffen om tot pariteit te komen.....	6
A. Werkomgeving waaronder seksistisch en seksueel geweld (SSG)	6
B. Evenwicht tussen beroeps- en privéleven.....	8
C. Netwerken voor discussies en uitwisselingen	8
D. Billijke vertegenwoordiging in de media	8
E. Actieplan van het Parlement	9
2. Vervrouwelijking van het openbaar ambt, in het bijzonder in directiefuncties	9
2.1 Analyse	9
2.2 Aanbevelingen	10
3. Andere maatregelen.....	11
3.1 Onderzoek.....	11
3.2 Meer preventie en bewustmaking in de samenleving	12
3.3 Op het niveau van de politieke partijen	12
3.4 Opleidingen, met name in gendermainstreaming en genderbudgeting	13

Vooraf

Tijdens de afgelopen decennia is de deelname van vrouwen aan het politieke leven, zowel op het wetgevende als uitvoerende niveau, onmiskenbaar toegenomen. Toch moet worden vastgesteld dat er nog geen sprake is van een daadwerkelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de beleidsorganen.

Sinds de tijd dat het stemrecht voorbehouden was aan mannen, blijft er, ondanks de historische evolutie die mogelijk werd gemaakt door sociale bewegingen, mentaliteitsveranderingen en wetswijzigingen, een onevenwicht bestaan in de toegang van vrouwen tot openbare verantwoordelijkheden en het politiek besluitvormingsproces.

Aangezien het begrip ‘politiek’ een vrij breed werkterrein kan beslaan, kan de participatie van vrouwen in de politiek vanuit verschillende invalshoeken worden benaderd. In dit advies zal de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna “de RGVM” genaamd) zich concentreren op twee belangrijke aspecten: de formele politieke vertegenwoordiging, zoals die tot uiting komt doorheen verkiezingen en de daaruit voortvloeiende vertegenwoordigende instanties, en de uitoefening van leidinggevende functies in het openbaar ambt. Dit zowel op het niveau van het Brussels gewest als op het niveau van de steden en gemeenten die deel uitmaken van het Gewest. Er bestaan nog andere politieke actierterreinen (vakbonden, verenigingen, enz.) die een belangrijke rol vervullen, maar die hier niet aan bod komen.

Voor elk van de geanalyseerde aspecten biedt het advies een korte analyse van de huidige situatie, gevolgd door concrete aanbevelingen om een meer evenwichtige deelname van vrouwen aan het openbaar leven te bevorderen.

Advies

1. Vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek

1.1 Analyse van de verdeling volgens geslacht in de verschillende politieke instanties

De **RGVM** herinnert eraan dat politiek engagement verschillende fasen doorloopt: interesse tonen voor politiek, zich engageren in de politiek, zich kandidaat stellen voor verkiezingen, verkozen worden, zijn of haar functie blijven uitoefenen en zich opnieuw kandidaat willen stellen en hogere functies willen bekleden. In elke fase zijn er tal van belemmeringen, die echter groter zijn voor vrouwen. De **RGVM** wil zich hier concentreren op het einde van het proces: het percentage vrouwen dat een verkozen mandaat uitoefent en de evolutie daarvan in de tijd, alsook de evolutie in de wetgeving die heeft bijgedragen tot een grotere participatie van vrouwen op zowel wetgevend als uitvoerend niveau, zowel in het Gewest als in de lokale overheden van het Gewest.

A. Gewestelijk parlement

Na een piek van 46,1 % in 2004 stagneert het percentage verkozen vrouwen resoluut onder de 45 %: 43,8 % in 2009, 40,4 % in 2014 en 43,8 % in 2019¹.

Eind 2020 keurt het Brussels parlement een bijzondere ordonnantie goed die “de verplichting om systematisch af te wisselen tussen mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten” bij gewestverkiezingen invoert (het principe van de rits).²

Bij de verkiezingen van juni 2024 is 48 % van de verkozenen in het Brussels parlement een vrouw. Eind 2025 is dat percentage echter opnieuw gedaald tot 44,9 %³.

Hoewel het percentage vrouwen in het Parlement op een aanvaardbaar niveau van ongeveer 45 % blijft, stelt de **RGVM** vast dat het op **beslissingsposten** moeilijker lijkt om tot genderpariteit te komen. Zo telt het huidige **Bureau** van het Parlement slechts 5 vrouwen op 15 leden (ofwel 33,33 %). Van de tien **commissies van het Gewestelijk parlement**, die momenteel zijn samengesteld, worden slechts twee voorzitterschappen en tien van de 29 vicevoorzitterschappen (34 %) bekleed door een vrouw⁴.

B. Gewestelijke regering

Volgens de *Bijzondere wet betreffende de Brusselse instellingen*⁵ bestaat de gewestregering uit een minister-voorzitter en vier ministers (twee Franstaligen en twee Nederlandstaligen). De wet voorziet ook in de verkiezing van drie gewestelijke staatssecretarissen door het gewestelijk parlement, op voordracht van de regering. Hoewel deze drie personen wettelijk gezien geen deel uitmaken van de regering, zal de **RGVM** in dit advies de gebruikelijke betekenis van *regering* hanteren en hen daarin opnemen.

Het aandeel vrouwen onder de acht ministers en staatssecretarissen bereikte pas 50 % in 2014-2019, om vervolgens in 2019 terug te vallen tot 37,5 %⁶ en daarna - dankzij een vervanging - in 2023 opnieuw 50 % te bereiken. De verdeling van de posten binnen de regering is echter oneerlijk: slechts één vrouw onder de vijf ministers, terwijl de drie andere vrouwen staatssecretarissen zijn.

Ook is de functie van **minister-voorzitter** nog nooit bekleed door een vrouw.

In 2022 keurt het Brussels parlement een bijzondere ordonnantie goed die bepaalt dat maximaal twee derden van de ministers en staatssecretarissen van hetzelfde geslacht mogen zijn⁷.

¹ ISTASSE, Cédric, « [Les législations visant à favoriser la participation politique des femmes : évolutions et effets \(1994-2022\)](#) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, nr. 2022/32, 2022, p. 64.

² Bijzondere ordonnantie van 17 december 2020 “tot wijziging van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen en tot invoering van de verplichting van een systematische alternerende vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezing van de leden van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement”, *B.S.*, 17/05/2021.

³ <https://www.parlement.brussels/deputes/?lang=nl>.

⁴ [Commissies van het Brussels Parlement](#).

⁵ Bijzondere wet van 12 januari 1989 “met betrekking tot de Brusselse Instellingen”, *B.S.*, 14/01/1989.

⁶ ISTASSE, Cédric, *Idem*, p. 90-92.

⁷ Bijzondere ordonnantie van 20 juli 2022 “tot wijziging van artikel 41 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen teneinde een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen onder de gewestelijke ministers en staatssecretarissen”, *B.S.*, 27/07/2022.

C. Lokale besturen

Op het gemeentelijk niveau bedroeg het percentage vrouwen onder de verkozenen in de gemeenteraden 42,2 % in 2006, 41,5 % in 2012, 48,8 % in 2018⁸ en ten slotte 49,2 % in 2024⁹. Het is dus vooral dankzij de inwerkingtreding op 1 januari 2013 van de *ordonnantie die een gelijke en afwisselende aanwezigheid van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de gemeenteraadsverkiezingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* (principe van de rits)¹⁰ *garandeert*, dat we bijna een volledige pariteit bereiken.

Dit principe zal in 2023 ongewijzigd worden overgenomen in de *Nieuwe Brusselse Gemeentelijke Kieswet*, die in artikel 33, §9 bepaalt dat “op elke kandidatenlijst voor de gemeenteraadsverkiezingen twee opeenvolgende kandidaten van een verschillend geslacht moeten zijn”¹¹.

Hetzelfde geldt echter niet voor de uitvoerende macht: het aandeel vrouwen onder de schepenen evolueert slechts langzaam en blijft relatief laag (37,8 % in 2006, 39,5 % in 2012 en 41,1 % in 2018¹²) en bovendien is het aantal vrouwelijke burgemeesters bijna nul (3 burgemeesters op 19 in 2006, 1 in 2012, 1 in 2018¹³), om uiteindelijk slechts een kleine verbetering te zien met 5 vrouwelijke burgemeesters na de verkiezingen van 2024 (26,3 %).

De *ordonnantie tot wijziging van de nieuwe gemeentewet om een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de gemeentebesturen* te waarborgen¹⁴, die op 22 maart 2018 in werking trad en bepaalt dat “ten minste een derde van de leden van het college van burgemeester en schepenen van een ander geslacht is dan de anderen”, lijkt dus onvoldoende effect te hebben.

Wat de verdeling van de portefeuilles betreft, merkt de **RGVM** op dat het interessant zou zijn om het genderaspect te analyseren. Op basis van een enquête van de Council of European Municipalities and Regions stelt de **RGVM** namelijk vast dat vrouwen in België voornamelijk portefeuilles bekleden die als meer “vrouwelijk” worden beschouwd: openbare diensten (met inbegrip van gezondheidszorg), cultuur en sport, of nog, onderwijs.¹⁵

Ten slotte merkt de **RGVM** op dat deze analyse op het gemeentelijke niveau niet ingaat op de kwestie van de OCMW-raden of de raden van de politiezones en geen rekening houdt met de verschillen die tussen gemeenten kunnen bestaan. Sommige gemeenten zijn dus zeker verder verwijderd van de doelstelling van pariteit dan de hier vermelde gewestelijke gemiddelden doen vermoeden.

⁸ ISTASSE, Cédric, *Idem*, p. 75.

⁹ [20250306-analyse-dag-8-maart-2025.pdf](#).

¹⁰ Ordonnantie van 15 maart 2012 “ertoe strekkende afwisselend evenveel mannen als vrouwen te plaatsen op de kieslijsten voor de gemeenteraadsverkiezingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”, *B.S.*, 28/03/2012.

¹¹ Ordonnantie van 20 juli 2023 houdende het Nieuw Brussels Gemeentelijk Kieswetboek, *B.S.*, 14/08/2023.

¹² ISTASSE, Cédric, *Idem*, p. 108.

¹³ *Ibid.*, p. 109.

¹⁴ Ordonnantie van 1 maart 2018 tot wijziging van de Nieuwe Gemeentewet teneinde een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de gemeentecolleges te waarborgen, *B.S.*, 12/03/2018.

¹⁵ [Women in politics - Local and European Trends](#).

1.2 Aanbevelingen

A. Zich de middelen verschaffen om tot pariteit te komen

Om redenen van zowel billijke vertegenwoordiging als goed bestuur vraagt de **RGVM** aan het Brussels gewest om de logica van quota, een instrument voor positieve actie dat zijn doeltreffendheid heeft bewezen, consequent toe te passen door de volgende verplichtingen op te leggen:

- op het niveau van de gewestregering: ten minste de helft van de vier ministers en ten minste één van de drie staatssecretarissen moet een vrouw zijn, indien de minister-voorzitter een vrouw is, of ten minste twee indien dat niet het geval is;
- op parlementair niveau: ten minste de helft van de leden van het Bureau en ten minste de helft van de voorzitters en vicevoorzitters van de commissies moet een vrouw zijn;
- in de gemeentebesturen, de OCMW-raden en de raden van de politiezones, alsook in hun uitvoerende organen, moet ten minste de helft van de leden een vrouw zijn.

Naast het zuiver kwantitatief aspect benadrukt de **RGVM** het belang van een verdeling van de portefeuilles en verantwoordelijkheden die vrouwen niet beperkt tot onderwerpen die als 'vrouwelijk' en minder belangrijk worden gezien.

Aangezien deze beslissingen afhankelijk zijn van de keuzes van verschillende partijen, is het noodzakelijk dat deze zich ten volle bewust worden van het belang van gendergelijkheid binnen hun gelederen (zie hoofdstuk 3.3.).

De **RGVM** roept ook op om bijzondere aandacht te besteden aan de inhoud van de portefeuilles die aan vrouwen worden toevertrouwd, alsook aan de hoogste functies in de kabinetten van ministers en burgemeesters en schepenen, in het bijzonder de functie van kabinetschef.

A. Werkomgeving waaronder seksistisch en seksueel geweld (SSG)

Agressieve uitlatingen, seksistische moppen, ongepaste opmerkingen, beledigingen, bedreigingen, intimidatie... De **RGVM** wil de nadruk leggen op de strijd tegen seksisme en intimidatie (waaronder cyberpesten), en dit op verschillende niveaus:

- binnen de politieke partijen (zie hoofdstuk 3.3.);
- in het kader van verkiezingscampagnes (met name in de media en op sociale netwerken);
- binnen het parlement, lokale besturen, kabinetten...

De **RGVM** wil benadrukken dat instanties zoals een parlement, een ministerieel kabinet enz. ook werkplekken zijn, niet alleen voor politieke vertegenwoordigers, maar ook voor hun assistenten en voor het administratief en technisch personeel enz. dat voor hen werkt. De **RGVM** herinnert in dit verband aan zijn initiatiefadviezen van 18/11/2022 over *Verdrag nr. 190 over geweld en pesterijen op het werk*¹⁶ en van 25/03/2024 *Aanbevelingen voor een concrete en effectieve uitvoering van IAO-verdrag nr. 190 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*¹⁷. In het eerste advies riep de **RGVM** de gewestelijke overheden op om "om met name binnen het lokale en gewestelijke openbare ambt, de inspanningen op te voeren om geweld en pesterijen, inclusief geweld en pesterijen op basis van gender, te voorkomen door ervoor te zorgen dat de risicoanalyses systematisch en methodologisch adequaat

¹⁶ [A-2022-006-RGVM](#).

¹⁷ [A-2024-002-RGVM](#).

uitgevoerd worden, en door op alle niveaus van de hiërarchie informatie- en opleidingstools met betrekking tot deze risico's te ontwikkelen".

In het tweede advies gaf de **RGVM** zijn standpunt weer dat "het toepassingsgebied van de "klokkenluiderswet" van 28 november 2022 (die de "klokkenluidersrichtlijn" van 23 oktober 2019 omzet) met meldingen van geweld, intimidatie en discriminatie zou kunnen worden uitgebreid. Het verplichte meldkanaal in ondernemingen met meer dan 50 werknemers/werkneemsters zou dan kunnen worden gebruikt en de bescherming van de klokkenluiders/klokkenluidsters worden toegepast, ook voor meldingen van geweld, intimidatie en discriminatie". De **RGVM** herinnert er ten slotte aan dat de meldingsprocedures toegankelijk moeten zijn voor alle personen die binnen de verschillende instellingen werken die op dit gebied dezelfde bescherming moeten kunnen genieten als in het openbaar ambt, en dat deze procedures zowel intern als extern kunnen zijn, met een garantie van onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de personen die belast zijn met de behandeling van deze meldingen.

De Studie naar seksisme tijdens de verkiezingsperiode van juni 2024 in België¹⁸, besteld door het IGVM, formuleert eveneens verschillende aanbevelingen¹⁹, waaronder de volgende die we bijtreden:

- Een bewustmakingscampagne voeren over de vormen die seksisme kan aannemen, met name de minder zichtbare vormen zoals het verschillend behandelen van mannen en vrouwen;
- Een online toegankelijke toolkit ontwikkelen voor bewustmakings- en begeleidingssessies, zodat elke lokale partijafdeling, elke redactie en elke politieke instelling er gemakkelijk gebruik van kan maken;
- Politieke partijen zouden een mentorsysteem moeten ontwikkelen, zodat nieuwe vrouwelijke kandidaten tijdens de campagne worden begeleid door een meer ervaren vrouwelijke kandidaat. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat ervaring helpt om een meer afstandelijke houding ten opzichte van seksisme te ontwikkelen en zelfs strategieën te bedenken om er minder het slachtoffer van te worden.
- Politieke partijen zouden een netwerk moeten ontwikkelen voor kandidaten die het slachtoffer zijn van seksisme, om hen uit hun isolement te halen.
- De overheidsdiensten, die de verkiezingen organiseren, zouden informatiesessies voor kandidaten moeten ontwikkelen om hen zo goed mogelijk voor te bereiden op het omgaan met seksisme, met name op sociale netwerken.
- Politieke partijen zouden een handvest met concrete maatregelen moeten ondertekenen om seksisme in de politiek te voorkomen en te bestrijden.
- Het is noodzakelijk om contactpersonen aan te wijzen binnen politieke partijen, mediagroepen en politieke instellingen om slachtoffers op te vangen en hen te begeleiden bij de individuele stappen die zij willen ondernemen (van psychologische begeleiding tot het indienen van een klacht).

¹⁸ [Studie naar seksisme tijdens de verkiezingsperiode van juni 2024 in België](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/Studie%20seksisme%20in%20de%20politiek%20tijdens%20de%20verkiezingsperiode%20van%20juni%202024.pdf).

¹⁹ <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/Studie%20seksisme%20in%20de%20politiek%20tijdens%20de%20verkiezingsperiode%20van%20juni%202024.pdf>.

B. Evenwicht tussen beroeps- en privéleven

Een belangrijke rem op de deelname van vrouwen aan de politiek is de *dubbele werkdag* die op hen blijft wegen: oneerlijke verdeling van het huishoudelijk werk, hulp aan naasten (kinderen, ouderen of afhankelijke personen), andere onzichtbare verantwoordelijkheden en de mentale belasting. De *allostatistische belasting*, dat wil zeggen “de cumulatieve biologische slijtage als gevolg van chronische stress”²⁰, bijvoorbeeld door voortdurende blootstelling aan seksistische discriminatie, is ook een belasting die, hoewel mannen ervan gespaard blijven, zwaar op vrouwen drukt. Dit alles belet hen, nog meer dan mannen, om de tijd, energie en flexibiliteit te hebben die nodig zijn om zich in de politiek te engageren. De **RGVM** herinnert in dit verband aan een van de mogelijke oplossingen, namelijk de ontwikkeling van kinderopvang, en aan zijn initiatiefadvies over dit onderwerp²¹.

Voor personen die reeds een politiek mandaat bekleden, vraagt de **RGVM** dat maatregelen worden onderzocht en genomen op verschillende niveaus, zowel in de wetgevende als in de uitvoerende organen, om tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven te komen, waaronder:

- bescherming van het moederschap;
- steun voor geboorteverlof (voor vaders of plusouders), de **RGVM** herinnert in dit verband aan zijn aanbeveling om *"het geboorteverlof voor alle werknemers te verlengen en verplicht te maken, het te vergoeden als zwangerschapsverlof en het flexibel te maken zodat het aansluit bij de behoeften (deels voor en na de geboorte)"*²²;
- ondersteuning bij ouderschapsverlof;
- flexibele kinderopvang in de buurt.

C. Netwerken voor discussies en uitwisselingen

De **RGVM** stelt voor om binnen en zelfs buiten het gewestelijk parlement discussie- en uitwisselingsnetwerken op te richten om ervaringen van vrouwen in de politiek uit te wisselen en hun participatie in de politiek te verbeteren.

Er bestaan al verschillende initiatieven waardoor de Brussels gewest zich zou kunnen laten leiden, of die momenteel worden bestudeerd: het Franse netwerk *Élues Locales*²³, het Europese netwerk *Electa*²⁴, of nog, het project voor een netwerk van lokale vrouwelijke verkozenen in Wallonië.

D. Billijke vertegenwoordiging in de media

Om vrouwelijke politici in staat te stellen om hun bekendheid te vergroten, wat een essentiële voorwaarde is om (her)verkozen te worden en vooruitgang te boeken in hun loopbaan, en om nieuwe talenten aan te trekken, wijst de **RGVM** erop dat vrouwen een billijke vertegenwoordiging in de media nodig hebben. Dit vereist meer aandacht en een echte bereidheid om (van de kant van de media) meer vrouwen uit te nodigen en (van de kant van de politieke partijen) meer vrouwen te sturen. Het is ook

²⁰ <https://umontreal.scholaris.ca/items/a817fbb3-33c4-4f7c-84da-4704eaea12e9>.

²¹ A-2024-004-RGVM.

²² [Gezamenlijk memorandum van de RGK, van de CWFH en van de RGVM voor de Europese, federale en regionale verkiezingen.](#)

²³ <https://www.elueslocales.fr/>.

²⁴ [ELECTA | Training Women to Win Elections in Europe.](#)

belangrijk om ervoor te zorgen dat vrouwen niet alleen aan het woord komen over onderwerpen die vaker aan hen worden toegewezen (gezondheid, gezin...), maar ook over onderwerpen die als ernstiger worden beschouwd (economie...).

De **RGVM** vraagt dat deze aandacht door de media ook zou worden besteed aan andere domeinen van het politieke en sociale leven in ruime zin.

De **RGVM** voegt hieraan toe dat studies en een regelmatige monitoring van de vertegenwoordiging in de media een noodzakelijke voorwaarde zijn voor de analyse van de evolutie van de situatie.

E. Actieplan van het Parlement

De **RGVM** stelt het gewestelijk parlement voor om een actieplan op te stellen om genderpariteit binnen het parlement te bevorderen, met inbegrip van monitoring, een gender toolkit, ...

Het Parlement zou zich bijvoorbeeld kunnen laten inspireren door de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa, waar sinds 2012 elk jaar statistieken worden opgesteld over de "genderverdeling van functies in de Vergadering (...). De publicatie ervan is bedoeld om de transparantie te vergroten en het bewustzijn te versterken."²⁵

2. Vervrouwelijking van het openbaar ambt, in het bijzonder in directiefuncties

Politieke macht ligt niet alleen in de politieke vertegenwoordiging *stricto sensu*, maar ook in de hoogste directiefuncties van het openbaar ambt, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het overheidsbeleid en momenteel te zelden door vrouwen worden bekleed. Deze functies zijn soms ook een eerste stap naar politieke betrokkenheid in de strikte zin van het woord.

2.1 Analyse

In zijn rapport 2022²⁶ blikt talentAnalytics.brussels terug op de tewerkstellingssituatie in de openbare sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op 31 december 2022 en stelt het vast dat "vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in managementfuncties. In vergelijking met vorig jaar is het aandeel vrouwen in managementfuncties stabiel gebleven, maar de kloof blijft aanzienlijk", "55% van de functies op A-niveau wordt door vrouwen uitgeoefend. De meeste kaderfuncties zijn op A-niveau (...). Toch bekleden vrouwen slechts 35,8% van de kaderfuncties".

Als we nog verder omhoog gaan in de hiërarchie, zien we, althans in 2021, dat de A5-graad van het Bestuur slechts één derde vrouwen (3 van de 9) telde en de hoogste A6- en A7-graden geen enkele.²⁷

²⁵ [Gender equality in the functioning of the Assembly](#), Progress report van het Bureau van de Assemblée van de Raad van Europa, Doc. 15885 Add. 1, 19 januari 2024.

²⁶ Talent.brussels, [Rapport talentAnalytics.brussels - chiffres 2022](#), talent.brussels, 2023, p. 74-77.

²⁷ Commissie Financiën en Algemene Zaken van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, [Compte-rendu de la réunion du 19/04/2021](#), p. 11.

In zijn rapport 2023 geeft talentAnalytics.brussels opnieuw aan dat in het Brussels openbaar ambt het aandeel vrouwen afneemt naarmate de graad stijgt (A1, A2, A3...): "Op A1-niveau vertegenwoordigen vrouwen 57,2% van de medewerkers, terwijl ze op A5-niveau slechts 33,3% vertegenwoordigen".²⁸

Op 1 juli 2022 heeft het Brussels Hoofdstedelijk Parlement een *resolutie* aangenomen *ertoe strekkende de gewestelijke openbare diensten te vervrouwelijken*²⁹. Deze resolutie roept de Regering op om een reeks maatregelen uit te voeren. Eind 2025 was aan deze resolutie nog niet veel gevolg gegeven, afgezien van de, sinds 1/05/2025 effectieve, aanpassing van het statuut van het Brussels openbaar ambt^{30,31}. Deze aanpassing betekent een kleine vooruitgang voor wat de selectie- en bevorderingscommissies betreft (invoering van een genderwissel in het voorzitterschap ervan en opleiding in genderstereotypen en -vooroordelen voor de leden ervan, uitbreiding tot de selectiecommissies van het principe dat maximaal twee derden van de leden tot hetzelfde geslacht mogen behoren).

Tot slot bevat het *Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit* ("Wetboek Gelijkheid"), afgekondigd op 4/04/2024, in titel 4 ("*Bevordering van diversiteit binnen de Brusselse instanties en plaatselijke besturen*") verschillende verplichtingen voor de Brusselse instanties en plaatselijke besturen in termen van bevordering van diversiteit en inclusie en de bestrijding van discriminatie, met name op het gebied van openbare diversiteitsplannen en, in het geval van de gewestelijke instanties, de opname "in hun arbeidsreglementen van bepalingen die het personeel informeren over interne en externe meldingsprocedures wanneer ze discriminatie vermoeden".³²

2.2 Aanbevelingen

De **RGVM** steunt in het algemeen de aanbevelingen in de resolutie van het Brussels parlement van 1 juli 2022 *ertoe strekkende de gewestelijke openbare diensten te vervrouwelijken*³³ en dringt erop aan dat deze resolutie veel meer effect zou sorteren.

We benadrukken in het bijzonder de volgende punten:

- "zorgen voor de publieke verspreiding, met name via het Parlement, van de gekwantificeerde en evolutieve tabellen over de aanwezigheid van vrouwen in het hele Brussels openbaar ambt, en met name de jaarlijkse lijst met de verdeling van de functies voor de leidinggevende betrekkingen"³⁴;
- "vrouwen meer steun geven bij hun professionele projecten en hun loopbaanontwikkeling door een betere toegang tot en een grotere deelname aan de bestaande « top skills »-programma's binnen het gewestelijk openbaar ambt te stimuleren"³⁵;

²⁸ Talent.brussels, [Rapport talentAnalytics.brussels - cijfers 2023](#), 2024, p. 40.

²⁹ [Resolutie gericht op de vervrouwelijking van het Brussels gewestelijk openbaar ambt](#)

³⁰ Talent.Brussels, [Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest past zich aan de maatschappelijke veranderingen aan](#)

³¹ Besluit van 20 maart 2025, [M.B.](#), 3/04/2025.

³² [M.B.](#) 4/04/2024.

³³ [Resolutie ertoe strekkende de gewestelijke openbare diensten te vervrouwelijken](#).

³⁴ Ibid., p. 3.

³⁵ Ibid.

- "de bewustmaking rond seksuele en seksistische intimidatie op het werk bij de gewestelijke overheidsbesturen opvoeren en de steun aan slachtoffers van partnergeweld en huiselijk geweld versterken; (...) het gebruik van bestaande opleidingen voor het betrokken personeel - en in het bijzonder het management, het humanresourcesmanagement en de preventieadviseurs - bevorderen in partnerschap met de instellingen voor beroepsopleiding; (...) ervoor zorgen dat zij ook bewust maken rond de dynamiek van meervoudige discriminatie en de systemische dimensies van genderongelijkheid"³⁶;
- "ervoor zorgen dat de arbeidsreglementen van de administraties en de ION's duidelijk aangeven welk gedrag als seksistisch wordt beschouwd, en er in dit verband voor zorgen dat deze regels het voorwerp uitmaken van een specifieke bewustmaking van het personeel, alsook van een ruime verspreiding onder het publiek"³⁷;
- "zorgen voor een verplichte follow-up vóór en na loopbaanonderbrekingen en, om zo goed mogelijk te anticiperen en voor te bereiden op de terugkeer na verlof (zwangerschaps- of ouderschapsverlof), een procedure invoeren om de balans op te maken van de situatie van de medewerker vóór en na zijn of haar loopbaanonderbreking"³⁸;
- "bij elke bevordering tot de volgende graad zorgen voor een vertegenwoordiging van het minderheidsgeslacht in deze graad die minstens gelijk is aan die van het vorige niveau"³⁹ (de zogenaamde *cascademaatregel*);
- "bij de hernieuwing van de mandaat houdende ambtenaren-generaal de pariteit tussen mannen en vrouwen in acht nemen (met een maximumverschil van 40/60 procent)"⁴⁰.

De **RGVM** vraagt ook dat een verplichting om gendermainstreaming en -budgeting (en, in ruimere zin, mainstreaming van gelijke kansen) in hun besturen toe te passen, zou worden toegevoegd aan de transversale doelstellingen van de mandaathouders van het openbaar ambt, zodat ze des te meer worden aangemoedigd om vooruitgang te boeken op deze punten, waarover ze aan het einde van hun mandaat met name zullen worden beoordeeld.

Op het niveau van de lokale besturen vraagt de **RGVM** om een reeks maatregelen die vergelijkbaar zijn met de maatregelen die hierboven voor het gewestelijk niveau zijn beschreven.

3. Andere maatregelen

Om de deelname van vrouwen aan de politiek op het Brussels gewestelijk niveau te verbeteren, dringt de **RGVM** erop aan dat er ook stroomopwaarts, op transversale wijze, wordt opgetreden.

3.1 Onderzoek

Maar al te vaak verhindert het gebrek aan gegevens een goed inzicht in bepaalde kwesties, en derhalve een doeltreffend politiek optreden. De **RGVM** roept op tot het opzetten en financieren van

³⁶ Ibid., p. 4.

³⁷ [Resolutie ertoe strekkende de gewestelijke openbare diensten te vervrouwelijken](#).

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid., p. 5.

⁴⁰ Ibid.

onderzoeken om de obstakels te objectiveren waarmee vrouwen in hun (verlangen naar) betrokkenheid bij de politiek worden geconfronteerd, in het bijzonder het meer recente fenomeen van online geweld, de impact ervan en de preventiestrategieën die zouden kunnen worden ontwikkeld om dit tegen te gaan. Dit zou ook een regelmatige, jaarlijkse monitoring van de gewelddadige incidenten in de politiek kunnen inhouden, zoals voorgesteld in de studie van het IGVM over seksisme tijdens de verkiezingsperiode van juni 2024 in België:

"Het is absoluut noodzakelijk om permanente kwantitatieve en kwalitatieve controle-instrumenten te ontwikkelen waarmee we het fenomeen in de tijd kunnen observeren, zodat we het in al zijn complexiteit beter kunnen begrijpen. Het is daarom van essentieel belang om:

- De prevalentie van seksisme doorheen de tijd te vergelijken (binnen en buiten de verkiezingscyclus) en in de ruimte (verschillende bevoegdheidsniveaus);
- Onderzoeksdesign te herhalen dat vergelijkbaar is met dit onderzoek, waarin kwantitatieve methoden (door bijvoorbeeld de inhoudsanalyse naar sociale netwerken en traditionele media uit te breiden) en kwalitatieve methoden (door bijvoorbeeld focusgroepen of de meer etnografische methoden te ontwikkelen) worden gecombineerd om de verschillende dimensies van seksisme op te sporen".⁴¹

3.2 Meer preventie en bewustmaking in de samenleving

Genderstereotypen, die de oorzaak van veel obstakels voor de politieke participatie van vrouwen zijn, komen al op jonge leeftijd tot uiting⁴². De **RGVM** ondersteunt ten volle het beleid dat erop gericht is om deze stereotypen te doorbreken, zowel op schoolniveau als bij de opvoeding in het relationeel, emotioneel en seksueel leven (EVRAS in de Fédération Wallonie-Bruxelles⁴³).

Dit beleid is echter nog te bescheiden en de **RGVM** vraagt om het te versterken en te veralgemenen, met inbegrip van een stelselmatige sensibilisering inzake toestemming, seksistisch en seksueel geweld (SSG)...

De **RGVM** vraagt ook dat er regelmatig verschillende preventie- en sensibiliseringscampagnes naar de Brusselse bevolking toe zouden blijven worden gevoerd, in het bijzonder door Equal, dat er meer in het algemeen een nieuw Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld zou worden opgesteld in het kader van de Interministeriële Conferentie (IMC) voor Vrouwenrechten die in januari 2026 opnieuw van start zal gaan, en dat er voldoende budgetten aan zouden worden gekoppeld om de preventie- en begeleidingsdiensten naar behoren te financieren.

Tot slot omvat de mentaliteitsverandering ook een hele reeks werkzaamheden op het terrein die door talrijke verenigingen worden uitgevoerd en die ten volle moeten worden ondersteund.

3.3 Op het niveau van de politieke partijen

De politieke partijen moeten ook hun rol spelen, niet alleen via de eisen die ze kunnen stellen en het beleid dat ze kunnen voeren, maar ook via hun interne praktijken.

⁴¹ <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/Studie%20seksisme%20in%20de%20politiek%20tijdens%20de%20verkiezingsperiode%20van%20juni%202024.pdf>.

⁴² Zie de analyse 2024 *Femmes en politique* van Soralia *Femmes en politique : quels enjeux ?*, p. 5.

⁴³ <https://www.evras.be/>.

Om vrouwen aan te moedigen en toe te laten in de politiek te gaan, te blijven en zelfs een hogere functie te ambiëren, kunnen politieke partijen verschillende maatregelen nemen:

- bewustmaking van hun leden, te beginnen bij de hoogste functies in de partijhiërarchie, met name door opleidingen (zie volgend hoofdstuk);
- opzetten van interne mechanismen om vrouwen in staat te stellen zich even sterk te uiten als mannen, verantwoordelijke functies op te nemen, ...;
- in het geval van seksistisch en seksueel geweld (SSG) gepleegd door één van hun leden: duidelijke en effectieve procedures (mogelijkheid tot interne en externe melding, gegarandeerde onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van de personen die verantwoordelijk zijn voor de behandeling van deze meldingen, nultolerantie ten opzichte van daders...);
- bij het opstellen van de kieslijsten: ervoor zorgen dat er veel meer vrouwen bovenaan de lijsten staan en, meer in het algemeen, dat zij over dezelfde (persoonlijke, financiële...) middelen beschikken om hun campagnes te voeren als mannen;
- resolute actie om ervoor te zorgen dat hun verkozenen en militanten juist vertegenwoordigd zijn in de media (zie hoofdstuk 1.2.E.);
- ten overstaan van seksistische aanvallen in de openbare ruimte (met name digitaal): ondersteuning en begeleiding.

3.4 Opleidingen, met name in gendermainstreaming en genderbudgeting

De **RGVM** wijst nogmaals op een aantal mogelijke opleidingen:

- Opleidingen in gendermainstreaming en genderbudgeting: deze zouden verplicht moeten zijn op alle beleidsniveaus (regeringsleden, hun kabinetten, parlementsleden, lokale verkozenen, hun kabinetschefs...) en in hoge administratieve functies, met een intersectionele dimensie (over wat seksisme, validisme, racisme... betekenen); over de specifieke uitdagingen voor kansarme vrouwen, geracialiseerde vrouwen...).
- Opleidingen in inclusie en cognitieve vooroordelen, waarbij wordt gesensibiliseerd voor machtsverhoudingen en de systemische dimensie van seksisme, validisme, racisme...

*

* *