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

INITIATIEFADVIES

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen de Dienst voor brandweer en dringende medische hulp (DBDMH)

Advies uitgebracht door de RGVM op 12/10/2026

Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM)
Bischoffsheimlaan 26 · 1000 Brussel · T +32 (0)2 205 68 68
https://www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-de-gelijkheid-tussen-vrouwen-en-mannen

Inhoudsopgave

Vooraf 3
Advies 4
1. Analyse 4
1.1 Sterk door mannen gedomineerde beroepen: een vijandige omgeving die moet worden veranderd 4
1.2 De verplichtingen van het Gewest als werkgever 4
1.3 De vooruitgang van 2025: bevordering uitbreiden tot werving 6
1.4 Het federaal geschiktheidsattest: een filter dat aan het Gewest ontsnapt 6
1.5 Verder dan de wervingsregels: organisatiecultuur en arbeidsomstandigheden 7
1.6 Het sociale conflict van 2025-2026: een unieke kans om het evenwicht te herstellen 8
2. Aanbevelingen 9
2.1 Beschikken over volledige en actuele gendergegevens 9
2.2 Uitbreiding tot de werving van de voorrang voor het minst vertegenwoordigde geslacht 10
2.3 Opname van de voorzienbare afwezigheden in de berekening van de personeelsnoden .. 10
2.4 Gemengdheid tot een doelstelling van het wervingsplan 2026-2027 maken 11
2.5 Uitleggen van de positieve actie en strijd tegen seksisme op het werk 11
2.6 Aanpassing van de infrastructuur en neutralisering van het ouderschap 11
2.7 Verankering van gelijkheid in het diversiteitsplan en de doelstellingen van de mandatarissen 12
2.8 Het federale niveau om de herziening van de bekwaamheidsproeven vragen 12
3. Besluit 12

Vooraf

De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna « de Raad ») volgt de situatie bij de Dienst voor brandweer en dringende medische hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (DBDMH) al meerdere jaren op en heeft zich hierover publiekelijk uitgesproken in zijn advies van 21/09/2023[1], en heeft vervolgens in 2024 meerdere uitwisselingen hierover gehad met het kabinet dat destijds verantwoordelijk was voor de DBDMH.

De situatie blijft zorgwekkend, ook al evolueert ze. Uit de bij het ontwerp van hervorming van het statuut gevoegde gelijkheidstest, gedateerd 2 april 2024, bleek een « zeer onevenwichtige situatie in termen van gender bij het operationele personeel: 10 vrouwen op 1.200 brandweerlieden »; in juni 2025 telde het operationele korps er 17 op een totaal van ongeveer 1.100 leden, hetzij ongeveer 1,5 %[2]. Gerekend over het totale personeelsbestand, inclusief administratief personeel en meldkamer, bedraagt het aandeel vrouwen 11,5 %, waardoor de DBDMH samen met Net Brussel op de laatste plaatsen staat van de gewestelijke instanties[3]. Deze onevenwichtigheid, die de DBDMH de afgelopen jaren heeft getracht te verminderen, is niet uniek voor deze dienst: ze is kenmerkend voor de meeste sterk door mannen gedomineerde operationele beroepen. Dat dit advies betrekking heeft op deze dienst, is te wijten aan de regelgevende en sociale actualiteit die deze dienst aanbelangt.

Drie nieuwe feiten rechtvaardigen dat de Raad dit dossier opnieuw aan de orde stelt aan de hand van een initiatiefadvies. Ten eerste heeft het besluit van 3 april 2025, dat op 1 juni 2025 in werking is getreden, twee wijzigingen aangebracht aan het statuut van het operationele personeel waar de Raad om had gevraagd[4]. Ten tweede heeft het sociale conflict van 2025-2026 in juli 2026 geleid tot de aankondiging van een wervingsplan van ongekende omvang. Tot slot heeft de Raad op 18 augustus 2026 een initiatiefadvies aangenomen over seksisme in de arbeidswereld[5], waarvan de bevindingen zeer direct betrekking hebben op sterk door mannen gedomineerde beroepen.

Naast de al genoemde adviezen sluit dit advies ook aan bij advies A-2024-002-RGVM betreffende de tenuitvoerlegging van Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), advies A-2024-004-RGVM betreffende kinderopvang, advies A-2025-001-RGVM betreffende de situatie van de Brusselse vrouwen tegenover de hervormingen van Arizona en in de context van lopende zaken te Brussel, advies A-2025-002-RGVM betreffende de vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek en het openbaar ambt, en het advies aan het begin van de legislatuur A-2026-002-RGVM.

[1] A-2023-004-RGVM, « Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt », advies uitgebracht op 21/09/2023, paragraaf 1.5.
[2] Mededeling van de staatssecretaris voor Brandbestrijding en Dringende medische hulp, 20 juni 2025.
[3] talent.brussels, rapport 2023 van talentAnalytics.brussels, blz. 17.
[4] Besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 3 april 2025, B.S., 2 mei 2025.
[5] A-2026-003-RGVM, « Seksisme in de arbeidswereld », 18/08/2026.

Advies

1. Analyse

1.1 Sterk door mannen gedomineerde beroepen: een vijandige omgeving die moet worden veranderd

De analyse van de **Raad** inzake sterk door mannen gedomineerde beroepen is volledig van toepassing op de DBDMH:

> *« […] zijn bewustmakingscampagnes niet voldoende en kunnen ze er zelfs toe leiden dat vrouwen eronder lijden en de arbeidsmarkt verlaten. […] Ze bevinden zich in een vijandige omgeving en moeten voortdurend herinneringen aan de norm ondergaan. Om gemengde beroepen mogelijk te maken, moeten we deze vijandigheid niet langer ontkennen […]. Er moeten mensen worden opgeleid en verantwoordelijk gesteld en het moet verplicht worden om effectief een nultolerantiebeleid aan te nemen ».*[6]

De **Raad** voegde hieraan toe dat het niet aan de vrouwen is om met dit geweld om te gaan, maar aan de daders om hierop te reageren en aan de hiërarchische verantwoordelijken en de directie om hun plicht tot bescherming en voorbeeldigheid ten volle na te komen door hier resoluut en systematisch een einde aan te maken. Hij wees er tevens op dat vrouwen van nature zullen kiezen voor werkomgevingen waar ze er zeker van kunnen zijn dat ze met respect worden behandeld en waar de verantwoordelijken een veilige en rechtvaardige werkomgeving waarborgen.

Deze ondervertegenwoordiging is geen toeval: het is een uiting van de horizontale segregatie op de arbeidsmarkt, die beroepen verdeelt in beroepen die als vrouwelijk worden beschouwd en beroepen die als mannelijk worden beschouwd. Deze verdeling is niet neutraal. Ze sluit vrouwen op in een beperkt aantal sectoren, die vaak minder gewaardeerd en minder goed betaald zijn, en ontneemt de door mannen gedomineerde beroepen de helft van de beschikbare talentenpool.

Het ontwikkelen van gemengdheid dient dan ook een tweeledig doel. Voor vrouwen opent het de toegang tot stabiele, statutaire en maatschappelijk erkende beroepen, en draagt het bij aan hun economische zelfstandigheid. Voor de betrokken sectoren, die vaak te kampen hebben met wervingsproblemen, verbreedt het de kandidatenpool en verrijkt het de inzetbare vaardigheden in contact met een bevolking die zelf ook divers is. De **Raad** heeft in dit verband aanbevolen om een minimumdrempel vast te stellen voor de vertegenwoordiging van elk gender in kwalificerende opleidingen voor knelpuntberoepen, en om opleidingen te bevorderen die voorbehouden zijn aan vrouwen in beroepen die overwegend door mannen worden uitgeoefend.

1.2 De verplichtingen van het Gewest als werkgever

Het Gewest treedt hier niet op als externe regulator, maar als werkgever. Als gewestelijke instelling van openbaar nut is de DBDMH een Brusselse instantie in de zin van Titel 4, hoofdstuk 1 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid[7]. Hieruit vloeit de verplichting voort om een diversiteitsplan op te stellen en te laten evalueren, de monitoringgegevens door te geven aan het openbare gewestelijke

[6] A-2025-001-RGVM, *op. cit.*, afdeling 3.3.

[7] Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit, artikelen 141 tot en met 145.

Observatorium voor werkgelegenheid en het personeel in het arbeidsreglement te informeren over de meldingsprocedures. Artikel 141 belast de regering bovendien met de taak om zelf toe te zien op de bevordering van diversiteit binnen deze instanties.

Artikel 144 stelt haar bovendien in staat prioritaire doelstellingen vast te stellen met betrekking tot de bevordering van diversiteit en de wijze te bepalen waarop deze worden geïntegreerd in de openbare diversiteitsplannen, alsook in de oriëntatienota's en transversale doelstellingen van de leidinggevende ambtenaren. De **Raad** dringt er sinds 2024 op aan om in de transversale doelstellingen van de mandatarissen van het openbaar ambt een verplichting op te nemen om *gender mainstreaming* en *gender budgeting* toe te passen, waarbij deze aan het einde van het mandaat op basis daarvan worden geëvalueerd[8]. Hij herinnert tevens aan de resolutie van het Parlement van 1 juli 2022, waarin wordt gevraagd dat in de arbeidsreglementen duidelijk wordt omschreven welk gedrag als seksistisch wordt beschouwd[9].

Tot slot benadrukt de **Raad** dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een transversaal aspect is van alle vormen van diversiteit en daarin niet mag verwateren, op straffe van het onzichtbaar maken van de ongelijkheden die specifiek betrekking hebben op vrouwen[10]. Aangezien het DBDMH-dossier nagenoeg volledig berust op diversiteitsinstrumenten, moet de doelstelling van gelijkheid daarin afzonderlijk worden geïdentificeerd, gekwantificeerd en geëvalueerd. De **Raad** benadrukt met klem dat elke vorm van discriminatie, of deze nu gebaseerd is op geslacht, werkelijke of vermeende afkomst, of een combinatie van beide, binnen de openbare dienst strikt ontoelaatbaar en onaanvaardbaar is. Daarnaast merkt hij op dat het criterium met betrekking tot kandidaten met een migratieachtergrond, dat aanvankelijk in artikel 61 was opgenomen, in 2025 niet opnieuw werd ingevoerd. Aangezien het Wetboek voortaan intersectionele discriminatie erkent, verdient de situatie van vrouwen die aan meerdere van deze criteria voldoen met extra aandacht te worden onderzocht, indien nodig in samenwerking met de Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme.

De **Raad** is zich ervan bewust dat de kwestie van racisme binnen de DBDMH aan de orde is gekomen, dat hierover in 2021 een externe audit is uitgevoerd die aan het gewestelijk Parlement werd voorgelegd[11] en dat er sindsdien maatregelen werden genomen. Zonder zich in de plaats te stellen van de Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme, merkt de **Raad** op dat seksistische of racistische gedragingen en uitlatingen volstrekt onaanvaardbaar zijn en dat dezelfde organisatorische mechanismen ten grondslag liggen aan beide verschijnselen: een organisatiecultuur waarin denigrerende uitlatingen over een bepaalde groep worden getolereerd, vormt een vruchtbare voedingsbodem voor alle vormen van uitsluiting. Aangezien vrouwen met een migratieachtergrond of die als zodanig worden beschouwd aan deze kwetsbaarheden voldoen en het Wetboek voortaan intersectionele discriminatie erkent, zou het preventie- en sanctiebeleid erbij gebaat zijn om op elkaar te worden afgestemd in plaats van afzonderlijk te worden gevoerd.

---

[8] A-2025-001-RGVM, *op. cit.*; A-2025-002-RGVM, *op. cit.*, afdeling 2.2; A-2026-002-RGVM, *op. cit.*, afdeling 1.1.

[9] Resolutie van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 1 juli 2022 ertoe strekkende de gewestelijke openbare diensten te vervrouwelijken.

[10] A-2024-002-RGVM, *op. cit.*

[11] *Unia, Racisme bij de DBDMH - Samenvatting van getuigenissen, 2021; audit uitgevoerd door Moore Business Consulting, voorgelegd aan het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op 4/05/2021*.

1.3 De vooruitgang van 2025: bevordering uitbreiden tot werving

De **Raad** juicht de twee vorderingen toe die zijn gerealiseerd door het besluit van 3 april 2025, waarvoor hij zich al sinds 2023 publiekelijk had ingezet. Bij eventuele fysieke proeven die in het kader van het wervingsexamen worden georganiseerd, gelden voortaan voor alle kandidaten dezelfde prestatiedrempels, in de vorm van een eliminatieproef die geen invloed heeft op de rangschikking, wat onlosmakelijk verbonden is met daadwerkelijke gelijke toegang. En artikel 61 van het statuut herstelt voor bevorderingen de voorrang voor het ondervertegenwoordigde geslacht, in combinatie met de door het Europees recht vereiste openstellingsclausule[12].

Deze statutaire vooruitgang komt bovenop maatregelen die al binnen de dienst zijn doorgevoerd en die in 2024 ter kennis van de **Raad** werden gesteld: een basisopleiding inzake diversiteit voor het voltallige personeel, de hierna genoemde inclusieve communicatiecampagne, de aanstelling van een diversiteitsverantwoordelijke en de versterking van deze functie, de aanpassing van de interventiekledij en de infrastructuur aan de behoeften van vrouwen, evenals een overeenkomst met het IGVM om de dienst te begeleiden bij het opzetten van een inclusieve organisatie. Deze maatregelen beginnen vruchten af te werpen: in juni 2025 bevonden zich 5 vrouwen onder de 24 afgestudeerde nieuwe medewerkers[13].

Artikel 16, § 3 van het Wetboek staat uitdrukkelijk positieve acties toe, zelfs vóór de goedkeuring van het gemeenschappelijk regelgevend kader, op vier cumulatieve voorwaarden, waarvan de eerste - het bestaan van een duidelijke ongelijkheid - onbetwistbaar vervuld is bij de DBDMH.

De voorrang voor het ondervertegenwoordigde geslacht blijft echter beperkt tot bevorderingen, terwijl de Raad van State had gesproken over uitbreiding daarvan naar werving[14]. Aangezien de ondervertegenwoordiging zich in de eerste plaats voordoet bij de instroom, kan een regel die beperkt is tot bevorderingen slechts effect sorteren op een pool van minder dan twintig personen. De juridische techniek is voortaan beschikbaar in het statuut zelf: het veiligstellingswerk voor de bevorderingen is gedaan en kan worden overgenomen.

Bovendien merkt de **Raad** op dat de DBDMH zijn laureaten al dubbel rangschikt, op basis van taalrol, met afzonderlijke wervingsreserves[15]. De techniek van een afzonderlijke rangschikking is dus beproefd en administratief haalbaar binnen deze dienst zelf.

1.4 Het federaal geschiktheidsattest: een filter dat aan het Gewest ontsnapt

Het federaal geschiktheidsattest, een voorwaarde voor elke kandidatuur, omvat examens waarvan de inhoud en drempels onder de federale regelgeving vallen[16]. De gegevens die in januari 2024 aan de **Raad** werden meegedeeld, tonen het effect hiervan aan. Een inclusieve communicatiecampagne die

---

[12] Artikelen 2 en 13 van het besluit van 3 april 2025, tot wijziging van de artikelen 16 en 61 van het besluit van 24 augustus 2017.

[13] Mededeling van de staatssecretaris voor Brandbestrijding en Dringende medische hulp, 20 juni 2025.

[14] Raad van State, afdeling wetgeving, advies 73.345/2 van 25/05/2023, zoals vermeld in A-2023-004-RGVM, *op. cit.*, afdeling 1.5.

[15] Ministerieel besluit van 12 november 2020 tot vaststelling van de inhoud en de modaliteiten van het wervingsexamen voor Franstalige en Nederlandstalige brandweermannen, mannelijk en vrouwelijk, voor de DBDMH.

[16] Koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones. De proeven worden georganiseerd door de opleidingscentra voor civiele veiligheid, waaronder het Opleidingscentrum voor brandweerlieden van Brussel.

in 2022 werd gelanceerd in samenwerking met Actiris, Brusafe, talent.brussels, verenigingen op het terrein en fitnessclubs heeft het aantal vrouwelijke inschrijvingen voor deze examens meer dan verdubbeld, van 14 in 2019 tot 32 in 2023. Maar slechts 5 van deze 32 kandidaten zijn geslaagd, tegenover 66 mannen op 238, wat neerkomt op een slagingspercentage dat bijna twee keer zo laag is; in 2019 was er geen enkele vrouw geslaagd. De aantallen zijn klein, maar de orde van grootte is duidelijk.

De gewestelijke maatregelen hebben dus weliswaar effect op het aantal kandidaturen, maar dit effect gaat verloren in de fase van de federale examens. De wetenschappelijke analyse van de fysieke proeven, uitgevoerd door de UCLouvain in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), biedt in dit verband een methodologische basis voor de herziening ervan. De **Raad** herinnert aan een beginsel dat hij consequent verdedigt, met name met betrekking tot IAO-Verdrag nr. 190: het bestaan van een federale bevoegdheid ontslaat het Gewest niet van de plicht om op te treden, maar verplicht haar juist om de kwestie aan te kaarten daar waar beslissingen worden genomen.

1.5 Verder dan de wervingsregels: organisatiecultuur en arbeidsomstandigheden

Seksisme op het werk is niet eigen aan de DBDMH, noch aan door mannen gedomineerde beroepen. Zoals de **Raad** in herinnering bracht, geeft 98 % van de vrouwen aan in de loop van hun leven minstens één vorm van seksisme te hebben ondervonden en 87 % in de professionele context. Meer dan driekwart van de vrouwen meldt de gevallen van seksisme die zij hebben ondervonden niet, en van degenen die dit wel doen, vindt bijna twee derde dat zij niet werden beschermd.

Zonder grondig werk aan de organisatiecultuur zullen de waarborgen die zijn vastgelegd in de artikelen 16 en 61 van het statuut zonder effect blijven. De **Raad** erkent dat hiermee een begin is gemaakt, met name door middel van opleiding en interne communicatie. De **Raad** heeft aanbevolen om « sfeerseksisme » wettelijk te erkennen; hiermee wordt een vijandig klimaat bedoeld dat wordt ondervonden zonder dat iemand persoonlijk het doelwit is[17]. In een organisatie met minder dan 20 vrouwen op een totaal van zo'n 1.100 medewerkers volstaat een dergelijk klimaat om integratie onmogelijk te maken, zonder dat er sprake is van individueel aantoonbare feiten.

Het risico op stigmatisering van de begunstigden van een positieve actie is reëel, maar dit hangt samen met het ontbreken van een institutioneel discours over de doelmatigheid ervan, niet met de maatregel zelf. In de ogen van de tegenstanders ervan wordt « positieve actie » verward met « positieve discriminatie », opgevat als het bevoordelen van een persoon van het ondervertegenwoordigde geslacht, zelfs wanneer diens resultaten minder zijn. Een dergelijke voorkeur is verboden door het EU-recht. Positieve actie is daarentegen een wettelijke en strikt omkaderde voorziening: deze die is vastgelegd in het statuut van het operationele personeel van de DBDMH maakt pas een onderscheid tussen kandidaten bij gelijke punten. Deze verwarring kan een klimaat in stand houden dat ongunstig is voor vrouwen. De **Raad** had in april 2024 gevraagd welk actieplan werd overwogen om te communiceren met de ongeveer duizend operationele medewerkers; de institutionele ontwikkelingen die het Gewest heeft doorgemaakt, verklaren waarom hier geen gevolg aan is gegeven, en de **Raad** wil vandaag weten hoe ver het daarmee staat.

[17] A-2026-003-RGVM, *op. cit.*, afdeling 1.2 en aanbevelingen 3.1 en 3.4.

De materiële en logistieke omstandigheden zijn rechtstreeks bepalend voor de daadwerkelijke integratie van vrouwen in het personeelsbestand. Hoewel er een begin is gemaakt met de aanpassing van de infrastructuur (gescheiden kleedkamers en sanitaire voorzieningen) en de persoonlijke beschermingsuitrustingen (kledij die is aangepast aan de vrouwelijke lichaamsbouw), is dit proces nog niet voltooid en moet het onverwijld worden afgerond.

In dit verband benadrukt de **Raad** de cruciale kans die de grote vastgoedprojecten bieden die momenteel in de ontwerpfase verkeren, met name de nieuwe stafkazerne en de voorpost Delta[18]. Het is van essentieel belang dat er al vanaf de plannings- en architectonische ontwerpfase systematisch rekening wordt gehouden met gender: het achteraf aanpassen van een bestaand gebouw blijkt altijd aanzienlijk duurder, complexer en minder bevredigend te zijn dan het integreren van genderdiversiteit vanaf het allereerste ontwerp. Het is de verantwoordelijkheid van de projectverantwoordelijken om hier een niet-onderhandelbare vereiste van te maken.

Het ouderschap vormt tot slot een belangrijke uitdaging voor de gemengdheid binnen een dienst die is georganiseerd in 24-uursdiensten, gezien de **Raad** heeft vastgesteld dat het tekort aan kinderopvangplaatsen vrouwen vaak dwingt hun werk te onderbreken of te verminderen, met gevolgen voor hun inkomen, hun loopbaan en hun pensioen[19]. De **Raad** merkt in dit verband op dat een traject dat zwangerschap, moederschapsverlof en ouderschapsverlof combineert, vrijwel automatisch de drempel van 50 % van de geplande uren over 12 maanden overschrijdt, die aanleiding geeft tot een beoordeling van de fysieke conditie en een overplaatsing naar de administratieve dienst, gevolgd door een operationaliteitstest[20]. De **Raad** vraagt zich af of het effect van dit mechanisme op de betrokken vrouwelijke medewerkers werd geanalyseerd.

De **Raad** benadrukt dat dit gedifferentieerde effect minder te maken heeft met de regels dan met het ongelijke gebruik van verlof in verband met het ouderschap. Zolang dit verlof overwegend door vrouwen wordt opgenomen, zal het enkel op hun loopbaan blijven wegen. Mannen aanmoedigen om hiervan gebruik te maken, en de dienst zo organiseren dat zij dit kunnen doen zonder gevolgen voor hun traject, past ten volle in een gelijkheidsbeleid.

1.6 Het sociale conflict van 2025-2026: een unieke kans om het evenwicht te herstellen

Het sociale conflict bij de DBDMH kwam in de openbaarheid door een staking op 31 december 2025, gevolgd door een demonstratie vóór het gewestelijk Parlement op 12 februari 2026, waarbij de centrale eis van een uitbreiding van het personeelsbestand met 200 medewerkers onveranderd bleef. De staking van 21 tot en met 27 juli 2026 leidde tot een akkoord dat voorziet in 132 aanwervingen tegen eind 2027, een specifiek kader voor ambulanciers en de integrale overdracht aan de DBDMH van de verhoging van de federale dotatie, namelijk 10 miljoen euro, waarvan meer dan 8 miljoen bestemd is voor het operationele personeel en het 112-centrum.

De **Raad** betuigt zijn solidariteit met de werkneemsters en werknemers van de DBDMH en benadrukt dat verslechterde arbeidsomstandigheden vanuit genderoogpunt nooit neutraal zijn: een dienst met

[18] Ordonnantie van 16 mei 2024 en het Beliris-project voor een brandweerkazerne in Elsene.
[19] A-2024-004-RGVM, *op. cit.*, afdeling 1.6.
[20] Artikelen 304, § 1, en 304/1 van het besluit van 24 augustus 2017, zoals gewijzigd en ingevoegd door de artikelen 54 en 55 van het besluit van 3 april 2025.

chronische onderbezetting heeft minder speelruimte om vervangingen in verband met ouderschap te organiseren, functies aan te passen en meldingen ernstig te behandelen. De **Raad** heeft drie bemerkingen.

Ten eerste is het cijfer van 132 een brutocijfer, gezien een deel van deze wervingen bedoeld is om vertrekkende medewerkers te vervangen, en het nettoresultaat werd niet openbaar gemaakt. Gelet op het totale personeelsbestand van ongeveer 1.100 medewerkers biedt dit plan niettemin een unieke kans om het evenwicht te herstellen. Zonder gemengdheidsdoelstelling, zonder gendermonitoring en zonder gerichte communicatie zal het de huidige samenstelling van de DBDMH voor lange tijd bestendigen. Deze doelstelling moet al bij het samenstellen van de wervingsreserve worden vastgelegd.

Ten tweede bevatten noch het plan, noch de eisen, zoals die openbaar zijn gemaakt, een genderdimensie. Dit kan aan geen enkele actor in het bijzonder worden toegeschreven en sluit aan bij de vaststelling van de **Raad** dat *gender mainstreaming* en *gender budgeting* vrijwel volledig ontbreken in de Gewestelijke beleidsverklaring[21].

Ten derde is gemengdheid één van de antwoorden op de personeelscrisis: een dienst die er niet in slaagt de helft van het potentieel aan te trekken en te behouden, ontneemt zichzelf een hefboom om zijn eigen moeilijkheden op te lossen. Vrouwen aanwerven zonder de organisatiecultuur te veranderen, komt echter neer op hen blootstellen aan risico's, en het veranderen van die cultuur zonder dat er vrouwen bijkomen, blijft theoretisch. Beide ontwikkelingen moeten gelijktijdig worden doorgevoerd, volgens één enkel tijdschema en onder een duidelijk omschreven verantwoordelijkheid.

De **Raad** concludeert dat de personeelskwestie niet louter een budgettaire uitdaging is: voldoende personeel is evenzeer bepalend voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de bevolking als voor correcte arbeidsomstandigheden voor de medewerksters en medewerkers. Bestrijding van seksisme en racisme volgt dezelfde logica: het is een kwestie van welzijn en veiligheid voor de betrokkenen, maar ook voor de Brusselaars die moeten kunnen vertrouwen op de dienst die hen te hulp komt. Een uitbreiding van het personeelsbestand zonder dat er aan deze gedragspatronen wordt gewerkt, zou zijn doel missen, en een dergelijk werk zou zonder personeelsmarge louter declaratief blijven.

2. Aanbevelingen

De onderstaande aanbevelingen zijn gericht aan de regering die de voogdij over de DBDMH uitoefent en zijn statuut vastlegt en - voor zover het zijn eigen beheer betreft - aan de DBDMH zelf, met inachtneming van zijn autonomie en het sociaal overleg binnen de instelling.

2.1 Beschikken over volledige en actuele gendergegevens

De **Raad** vraagt aan de DBDMH om te zorgen voor:

- één enkele gevalideerde en met cijfers onderbouwde stand van zaken met betrekking tot het aantal vrouwen binnen het operationeel personeel, hun verdeling per rang en per functie, alsmede per geslacht het aantal aanmeldingen, deelnemers, geslaagden en niet-geslaagden in elke fase van de selectieprocedures, evenals het percentage gebruik, per geslacht, van verlof in

[21] A-2026-002-RGVM, 11 mei 2026, blz. 3.

verband met het ouderschap, aangevuld - met inachtneming van het toepasselijk wettelijk kader - met een uitsplitsing waarmee de situatie van vrouwen met een migratieachtergrond objectief in kaart kan worden gebracht;

- de tijdige verstrekking van de door talent.brussels gevraagde gegevens, waarvan het ontbreken in het afgelopen boekjaar ertoe heeft geleid dat het Gewest een aanzienlijk deel van zijn monitoring niet heeft kunnen uitvoeren[22];
- het bijhouden, voor elke promotierang, van gegevens aan de hand waarvan kan worden vastgesteld of er sprake blijft van een ondervertegenwoordiging, wat een voorwaarde is voor de toepassing van de voorrangsregel.

2.2 Uitbreiding tot de werving van de voorrang voor het minst vertegenwoordigde geslacht

De **Raad** vraagt aan de regering:

- dat de in artikel 61 van het statuut vastgelegde voorrangsregel wordt toegepast op de aanwervingsprocedures, in een soortgelijke formulering met dezelfde openingsclausule;
- de heroverweging van de dubbele rangschikking van de geslaagde kandidaten, zoals voorgesteld door de JUMP-audit, waarvan de haalbaarheid wordt bevestigd door de gangbare praktijk van de rangschikking per taalrol;
- dat de DBDMH en het opleidingscentrum van de Brusselse brandweer proefexamens, opleidingen voor vrouwen en een minimumdrempel qua vertegenwoordiging van elk geslacht in de kwalificerende opleidingen invoeren.

2.3 Opname van de voorzienbare afwezigheden in de berekening van de personeelsnoden

De **Raad** vraagt aan de regering om erover te waken dat:

- het aanwervingsplan toelaat om de verwachte netto-evolutie van het operationeel personeelsbestand in te schatten, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen aanwervingen ter vervanging van vertrekkende medewerkers en aanwervingen die een daadwerkelijke uitbreiding betekenen;
- in toekomstige personeelsplannen rekening wordt gehouden met de vervangingsbehoeften die met name verband houden met moederschapsverlof, geboorteverlof en ouderschapsverlof, langdurige afwezigheden, periodes van herintegratie en opleidingsverplichtingen;
- bij de personeelsmonitoring een onderscheid wordt gemaakt tussen het theoretisch personeelsbestand, het daadwerkelijk in dienst zijnde personeel en het daadwerkelijk beschikbaar operationeel personeel.

[22] https://www.talent.brussels/nl/nieuws/ontdek-ons-jaarverslag-2024-een-jaar-rijk-aan-projecten-en-innovaties-voor-het-brussels, boekjaar 2024.

2.4 Gemengdheid tot een doelstelling van het wervingsplan 2026-2027 maken

De **Raad** vraagt aan de regering en aan de DBDMH om te voorzien in:

- een becijferde en openbare doelstelling wat betreft het aantal vrouwelijke kandidaturen in elke fase, die al bij de samenstelling van de wervingsreserves wordt vastgelegd, en een gendergerichte monitoring van deze fasen;
- een inclusieve communicatiecampagne voorafgaand aan elke wervingsronde, die aansluit op deze van 2022 en waarbij zowel de huidige vrouwelijke brandweerlieden als de vakbonden worden betrokken.

2.5 Uitleggen van de positieve actie en strijd tegen seksisme op het werk

De **Raad** spoort de DBDMH ertoe aan om:

- een intern communicatieplan op te stellen voor alle operationele medewerkers, dat in samenwerking met de personeelsleden en hun vertegenwoordigers wordt uitgewerkt, waarin het doel van de voorrangsregel wordt toegelicht en een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen « positieve actie » en « positieve discriminatie »;
- voorrang te geven aan de uitvoering van de maatregelen die worden vermeld in advies A-2026-003-RGVM, met name een effectief nultolerantiebeleid, toegankelijke en veilige meldingsprocedures, en het meenemen van een seksistische sfeer bij de analyse van psychosociale risico's;
- de overeenkomst met het IGVM te verlengen om te worden begeleid bij het opzetten van een inclusieve organisatie.

2.6 Aanpassing van de infrastructuur en neutralisering van het ouderschap

De **Raad** vraagt aan de regering:

- dat de integratie van de behoeften op het gebied van gemengdheid, waarmee al een begin is gemaakt, wordt voortgezet en gewaarborgd vanaf de ontwerpfase van de lopende infrastructuurprojecten, met name wat betreft slaapzalen, kleedkamers, sanitaire voorzieningen en ruimtes voor borstvoeding, en dat de aanpassing van de persoonlijke beschermingsmiddelen wordt voltooid;
- een gendergerelateerde impactanalyse van de regeling die is ingesteld bij artikel 304, § 1, en artikel 304/1 van het statuut, en het buiten beschouwing laten, bij de berekening van de drempel, van de uren van afwezigheid door zwangerschap, moederschapsverlof, borstvoeding en ouderschapsverlof;
- dat het gebruik van het geboorte- en ouderschapsverlof door mannen en meeouders actief wordt aangemoedigd, met name door een systematische informatie bij elke geboorte en door een organisatie van de dienstverlening die waarborgt dat dit verlof daadwerkelijk kan worden opgenomen zonder dat dit gevolgen heeft voor de loopbaan.

2.7 Verankering van gelijkheid in het diversiteitsplan en de doelstellingen van de mandatarissen

De **Raad** vraagt aan de regering dat:

- zij gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 144 van het Brusselse wetboek voor gelijkheid haar biedt om prioritaire doelstellingen vast te stellen met betrekking tot de bevordering van diversiteit, en te bepalen hoe deze worden opgenomen in de openbare diversiteitsplannen, alsook in de oriëntatienota's en transversale doelstellingen van de leidinggevende ambtenaren, en daarin een verplichting opneemt wat betreft de toepassing van *gender mainstreaming* en *gender budgeting*;
- de doelstelling inzake gemengdheid duidelijk is opgenomen in de transversale doelstellingen van alle mandatarissen van de DBDMH en in het model van activiteitenverslag dat voor hun evaluatie wordt gebruikt[23];
- zij ervoor zorgt dat het diversiteitsplan van de DBDMH een afzonderlijk, becijferd en meetbaar luik bevat dat gewijd is aan gendergelijkheid, en dat dit luik openbaar wordt gemaakt;
- de voorwaarde dat financiering enkel wordt toegekend na een positieve beoordeling van de maatregelen uit het diversiteitsplan daadwerkelijk wordt toegepast.

2.8 Het federale niveau om de herziening van de bekwaamheidsproeven vragen

De **Raad** vraagt aan de regering om:

- de wetenschappelijke analyse van de fysieke proeven en het advies dat het IGVM hierover heeft uitgebracht, over te maken aan de FOD Binnenlandse Zaken en aan de bevoegde federale minister;
- om een herziening te vragen van de fysieke bekwaamheidsproeven voor het federaal geschiktheidsattest, op basis van een wetenschappelijke onderbouwing van het verband tussen deze proeven en de reële eisen van het beroep;
- aan de FOD Binnenlandse zaken te vragen om jaarlijks, en uitgesplitst naar geslacht, de inschrijvingen, deelnames en geslaagden voor deze proeven te publiceren, per module en per opleidingscentrum.

3. Besluit

De **Raad** neemt akte van de geboekte vooruitgang en de inspanningen die de DBDMH al heeft geleverd, en benadrukt dat deze pas effecten zullen sorteren als ze worden begeleid, toegelicht en gemeten. De hernieuwing van een aanzienlijk deel van het operationeel personeel tegen eind 2027 vormt een gelegenheid die zich lange tijd niet meer zal voordoen.

De **Raad** is zich ervan bewust dat de bevindingen in dit advies ook voor andere organisaties gelden, en spreekt de wens uit dat de DBDMH, gezien de omvang van de lopende hernieuwing, in dit opzicht een voorbeeld kan zijn.

[23] Ministerieel besluit van 22/07/2025 tot uitvoering - met name - van artikel 406 van het besluit van 24/08/2017.

De **Raad** staat ter beschikking van de regering, de directie van de DBDMH en de vakbonden om hierover overleg te plegen.

*
* *