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

VOOR ONMIDDELLIJKE VERSPREIDING

Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM)
Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel
: 02/205.68.68
: internetsite van de RGVM
: brupartners@brupartners.brussels

PERSBERICHT

ONGEVEER 1 % VROUWEN BIJ DE BRUSSELSE BRANDWEER: DE RGVM VRAAGT OM DE 132 AANWERVINGEN BIJ DE DBDMH TOT EEN KEERPUNT TE MAKEN OP HET VLAK VAN GENDERMIXITEIT

Brussel, België - 15-10-2026: **De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM) heeft vandaag een initiatiefadvies uitgebracht over de positie van vrouwen bij de Dienst Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (DBDMH). Hoewel het akkoord, dat afgelopen juli werd gesloten, voorziet in 132 aanwervingen tegen eind 2027, prijst de Raad de vooruitgang die de dienst reeds heeft geboekt, en roept hij de Brusselse regering en de DBDMH op om deze unieke kans te grijpen om het evenwicht te herstellen binnen een korps waar vrouwen slechts ongeveer 1 % van de brandweerlieden uitmaken.**

Een onevenwicht is geen fataliteit

In 2025 telde de DBDMH minder dan 20 vrouwen onder zijn ongeveer 1.100 brandweerlieden. Over alle beroepen heen bedraagt het aandeel vrouwen 11,5 %; hiermee staat de DBDMH volgens de rapporten van talent.brussels samen met Net Brussel op de laatste plaatsen van de gewestelijke instanties.

Volgens de RGVM kan dit onevenwicht, dat kenmerkend is voor de meeste beroepen die sterk door mannen gedomineerd worden, worden gecorrigeerd. Gendergelijkheid biedt vrouwen toegang tot stabiele, statutaire en erkende banen, en verrijkt de competenties van een dienst die in contact staat met een bevolking die zelf divers is.

Een vooruitgang die moet worden verwelkomd, een federale hindernis die moet worden opgeheven

De Raad is verheugd over de geboekte vooruitgang. De DBDMH heeft de diversiteitstraining uitgebreid en is begonnen met de aanpassing van de uniformen en de infrastructuur. Sinds juni 2025 zijn eventuele fysieke proeven in het toelatingsexamen eliminatoir, zonder dat deze van invloed zijn op de rangschikking van de kandidaten, en werd de voorrang voor het ondervertegenwoordigde geslacht bij bevorderingen hersteld. Het betreft hier twee maatregelen waarvoor de RGVM zich al sinds 2023 had ingezet. De Raad vraagt om deze voorrang uit te breiden naar de werving en vraagt de DBDMH om het doel hiervan aan het voltallige personeel uit te leggen. Het gaat hier namelijk om een wettelijke en strikt gereglementeerde positieve maatregel, die alleen bij gelijke punten een onderscheid maakt tussen de kandidaten, en niet om de “positieve discriminatie” die tegenstanders vrezen, namelijk een voorkeur die wordt toegekend ondanks slechtere resultaten, wat door het EU-recht verboden is.

Er is ook nog het federaal geschiktheidsattest, dat een voorwaarde is voor elke kandidatuur. Volgens de gegevens die in 2024 aan de Raad zijn verstrekt, heeft de in 2022 gelanceerde inclusieve campagne het aantal vrouwelijke inschrijvingen meer dan verdubbeld, van 14 in 2019 tot 32 in 2023. Maar slechts 5 vrouwelijke kandidaten zijn geslaagd, tegenover 66 mannen op een totaal van 238. De RGVM vraagt de regering om bij de federale overheid te pleiten voor een wetenschappelijk onderbouwde herziening van deze proeven.

Als werkgever moet het Gewest het goede voorbeeld geven

In dit dossier is het Gewest niet louter een regulator: het is de werkgever. Het volstaat niet om een aanwervingsbeleid voor vrouwen te voeren, er moet ook voor worden gezorgd dat zij aan het werk kunnen blijven. Dat vereist fatsoenlijke en aangepaste arbeidsomstandigheden voor iedereen. Als gewestelijke instelling van openbaar nut is de DBDMH onderworpen aan de verplichtingen van het Brussels wetboek inzake de gelijkheid: zo moet de instelling met name een diversiteitsplan opstellen en laten evalueren, haar monitoringgegevens doorgeven en haar personeel inlichten over de meldingsprocedures. De Raad vraagt dat dit plan een apart, met cijfers onderbouwd en toegankelijk onderdeel bevat dat gewijd is aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en dat de doelstelling inzake mixiteit wordt opgenomen in de doelstellingen van de mandatarissen van de DBDMH, waarop zij worden beoordeeld.

Geen enkele regel zal echter een effect sorteren zonder dat er wordt gewerkt aan de organisatiecultuur, iets waarmee de DBDMH reeds is begonnen. De Raad moedigt de DBDMH aan om een nultolerantiebeleid ten aanzien van seksisme, racisme en elke andere vorm van discriminatie of geweld ook daadwerkelijk ten uitvoer te brengen, toegankelijke en veilige meldingsprocedures te waarborgen, en bij de analyse van psychosociale risico's rekening te houden met "sfeerseksisme", dat wil zeggen het vijandige klimaat dat men ondergaat zonder persoonlijk het doelwit te zijn. In een organisatie met zo weinig vrouwen volstaat een dergelijk klimaat om elke integratie onmogelijk te maken.

132 aanwervingen: een unieke kans die zich niet meer snel zal voordoen

De RGVM betuigt zijn solidariteit met de werkneemsters en werknemers van de DBDMH, waarvan het arbeidsconflict in juli 2026 heeft geleid tot een akkoord dat voorziet in 132 aanwervingen tegen eind 2027. Dit cijfer is bruto want een deel van de functies dient ter vervanging van medewerkers die de instelling verlaten. De Raad vraagt dat in het plan de netto-evolutie van het personeelsbestand wordt weergegeven en dat in toekomstige personeelsplannen rekening wordt gehouden met te verwachten afwezigheden, zoals zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof, aangezien een onderbezette dienst over minder speelruimte beschikt om vervangingen in verband met ouderschap te organiseren. Deze hernieuwing blijft niettemin een unieke kans om het evenwicht te herstellen, terwijl noch het plan, noch de eisen, zoals deze openbaar werden gemaakt, een genderdimensie bevatten.

De Raad vraagt om een becijferde en openbare doelstelling voor het aantal vrouwelijke kandidaten vanaf het moment dat de wervingsreserves worden samengesteld, een gendergerichte opvolging van elke fase, een inclusieve campagne voorafgaand aan elke wervingsronde, kazernes die vanaf het ontwerp aangepast zijn aan de behoeften en een betere inachtneming van het ouderschap. Hij spreekt de wens uit dat de DBDMH, gelet op de omvang van de lopende hernieuwing, op dit gebied een referentie wordt. Op korte termijn moedigt de RGVM vrouwen die belangstelling tonen aan om zich in te schrijven voor de proeven voor het federaal geschiktheidsattest die door het Opleidingscentrum van de Brusselse Brandweer worden georganiseerd. De inschrijvingen lopen nog tot 23 oktober 2026, althans zolang er plaatsen beschikbaar zijn[1].

[1] https://be.brussels/nl/brandweer-van-brussel/werken

U kan al deze elementen ontdekken in het initiatiefadvies A-2026-004-RGVM van de Raad.

De **Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM)** is een officieel adviesorgaan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het bestaat onder meer uit sociale partners, vertegenwoordigers van de Franstalige en Nederlandstalige vrouwenraden, maatschappelijke organisaties en academici, en **formuleert adviezen die representatief zijn voor het middenveld** over alle aangelegenheden die van invloed kunnen zijn op **de gelijkheid tussen vrouwen en mannen** in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Contact voorzitterschap v/d Raad
Alicia SCHMIT (Voorzitster)
✉ alicia.schmit@acv-csc.be
📞 0473/537.299

Contact dossier
Philippe SANTINI
✉ psantini@brupartners.brussels
📞 02/205.68.85