

Inventaris van de openbare functies die werken met een uniform, binnen een context van genderinclusie.

Actie 11 - Brussels actieplan voor de inclusie van LGBTQIA+-personen (2021-2025)



Inhoud

Voorwoord	2
Inleiding	4
Methodologie.....	5
Inventaris.....	6
Analyse van de werkposten	6
Demografische telling	7
Vereisten voor het dragen van een uniform.....	8
Kenmerken van het uniform	8
Veiligheid en aanpasbaarheid	8
Genderoverwegingen.....	9
1. Uniseks of genderspecifiek uniform?	9
2. Keuze van genderspecifiek uniform	10
Bijkomende bepalingen	13
Infrastructuur en opleiding	13
Governance en feedback	14
Conclusie en aanbevelingen	15
Bijlage 1: Uniformcultuur.....	17
Bijlage 2: Functies met uniform	17



Voorwoord

Voor we overgaan tot de analyse, is het nuttig om de begrippen te verduidelijken die in dit rapport worden gebruikt.

De begrippen biologisch geslacht en gender:

Die zijn essentieel voor een goed begrip van de diversiteit op het gebied van identiteit.

De term **geslacht** verwijst over het algemeen naar een reeks biologische en fysiologische kenmerken die mensen definiëren als man, vrouw of intersekse. **Gender** is een sociale en culturele constructie die de rollen, gedragingen, activiteiten en eigenschappen omvat die een bepaalde samenleving geschikt acht voor mannen en vrouwen.

Genderidentiteit is een persoonlijk gevoel van het eigen geslacht, dat al dan niet overeenstemt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Genderidentiteiten, inclusief transidentiteiten, zijn niet gekoppeld aan **seksuele of emotionele voorkeuren (LGBTQIA+)**, hoewel deze verwarring nog steeds veel voorkomt.

Transgenders (die een andere genderidentiteit hebben dan de genderidentiteit die gewoonlijk geassocieerd wordt met het gender dat bij de geboorte wordt toegewezen) kunnen zich, net als **cisgenders** (van wie de genderidentiteit overeenstemt met de genderidentiteit die bij de geboorte werd toegewezen), identificeren als heteroseksueel, homoseksueel, biseksueel, polyamoreus of monogaam. Die verwarring wordt vaak versterkt door het gebruik van verouderde of ongepaste termen zoals "transseksualiteit" of "seksuele identiteit", die misleidend kunnen zijn omdat ze een verband met seksualiteit suggereren.

Genderexpressie verwijst naar de manier waarop iemand zijn/haar/hun gender uitdrukt door middel van uiterlijk, kleding, gedrag en sociale interacties. Genderexpressie kan variëren en stemt niet noodzakelijk overeen met de genderidentiteit of het geslacht dat bij de geboorte werd toegewezen.¹

Historisch gezien worden uniformen vaak ontworpen en verdeeld op basis van het biologische geslacht, met verschillende uniformen voor mannen en vrouwen. Daarbij wordt rekening gehouden met veronderstelde fysieke verschillen tussen mannen en vrouwen, en met traditionele sociale en culturele normen voor het uiterlijk en de kledij die gepast worden geacht voor elk geslacht.

Dat evolueert echter. In plaats van gebaseerd te zijn op een traditioneel genderonderscheid, kunnen uniformen genderneutraal worden ontworpen, zodat alle medewerkers dezelfde opties hebben. Zo kan iedereen het uniform kiezen waarin men zich het meest comfortabel en gerespecteerd voelt in de genderidentiteit, terwijl het uniform voldoet aan de eisen op het gebied van veiligheid, functionaliteit en professionele uitstraling.

Op die manier kunnen organisaties een meer inclusieve en respectvolle werkomgeving creëren, waar alle medewerkers zich gelijk en gewaardeerd voelen, ongeacht hun geslacht of genderidentiteit.

Het begrip uniform:

¹ Dufrasne, A., & Vico, P. (2020). *Les patient.e.s transgenres: une actualité et une réalité méconnues*. Revue Médicale de Bruxelles, 41(6), 464-469.

Werkkleding kan onderverdeeld worden in twee hoofdcategorieën: uniformen en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), die zich van elkaar onderscheiden door hun doel en hun gebruik in een professionele omgeving.

Uniformen, traditioneel geassocieerd met kleding, worden gedragen om redenen van professionele identificatie, institutionele vertegenwoordiging of naleving van specifieke normen. Over het algemeen is het de bedoeling om een eenvormig en herkenbaar beeld te creëren voor het personeel van een organisatie.

Persoonlijke beschermingsmiddelen daarentegen omvatten een reeks artikelen die ontworpen zijn om de veiligheid en bescherming van het individu op de werkplek te garanderen. Deze uitrusting kan bestaan uit helmen, handschoenen, veiligheidsbrillen, veiligheidsschoenen, enz. Het belangrijkste doel van PBM's is om het risico op ongevallen, verwondingen of blootstelling aan mogelijk gevaarlijke stoffen te beperken.

Hoewel uniformen en PBM's soms naast elkaar kunnen bestaan, dienen ze dus verschillende doelen. Uniformen hebben meer betrekking op het visuele aspect en professionele vertegenwoordiging, terwijl PBM's specifiek gericht zijn op persoonlijke bescherming en de preventie van beroepsrisico's.



Inleiding

Het doel van deze nota is de uitwerking van actie 11, die betrekking heeft op de overheidsfuncties en kadert binnen de initiatieven ter bevordering van een inclusief openbaar bestuur, ondersteund door het gewestelijke LGBTQIA+-plan. Deze actie, gecoördineerd door talent.brussels, betreft een **inventarisatie van de overheidsfuncties waar een uniform aan verbonden is**. Het is ook de bedoeling om na te gaan waar het uniform eventueel kan worden aangepast om minder anderszins specifiek te zijn.

Het hoofddoel is om waar mogelijk te streven naar een vrije keuze van uniform en kledingvoorschriften te bestrijden die worden opgelegd op basis van het biologische geslacht. Dit onderstreept het engagement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de diversiteit aan genderidentiteiten en -expressies binnen het openbaar ambt te respecteren en te promoten. Dit kader is ontwikkeld om ervoor te zorgen dat elk individu, ongeacht geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, zich gewaardeerd en geïntegreerd voelt in een werkomgeving, en zo te komen tot een meer open organisatiecultuur die diversiteit in al haar vormen respecteert.

Eenzijds wil deze nota een overzicht geven van de huidige kledingvoorschriften binnen de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zodat belanghebbenden kunnen nagaan waar de kledingvoorschriften eventueel in vraag kunnen worden gesteld en/of aangepast kunnen worden. Anderzijds wil dit rapport een referentiekader creëren voor toekomstige kledingvoorschriften, waarbij de keuze van het uniform niet langer een bron van discriminatie of ongemak zou zijn, maar eerder een middel van expressie en erkenning voor de diversiteit aan genderidentiteiten.

Rekening houdend met het onderscheid tussen de concepten biologisch geslacht, genderidentiteit en genderexpressie, vormt deze inventaris een basis om na te denken over en actie te ondernemen voor een meer open, respectvoller en inclusiever openbaar ambt.

Dit omvat een aanpak die rekening houdt met genderdiversiteiten om ervoor te zorgen dat elke medewerker, ongeacht de genderidentiteit, zich gewaardeerd en ondersteund voelt in de socioprofessionele omgeving.



Methodologie

Om deze doelstellingen te bereiken werd een strikte en systematische methodologie toegepast. Centraal staat het opstellen en verspreiden van een gedetailleerde online vragenlijst onder de verschillende organisaties van het openbaar ambt.

De vragenlijst is ontworpen om zoveel mogelijk onderwerpen aan te raken, van de demografische structuur van de functies, over de aard en functionaliteit van de uniformen, tot het organisatorische beleid met betrekking tot diversiteit en inclusie. Elke instelling had de mogelijkheid om in het Frans of het Nederlands te antwoorden. De meeste vragen waren binair opgesteld (ja/nee of n.v.t.), de andere vragen waren meerkeuzevragen of open vragen.

De gegevens werden verzameld over een periode van 4 maanden, van 26 september 2023 tot 22 januari 2024. In totaal werden **20 instellingen aangeschreven**, waarvan er 11 aangaven dat ze functies hebben waarbij het dragen van een uniform verplicht was: GOB, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit (BF), Leefmilieu.brussels (LB), Hub.brussels (HUB), Net Brussel (NET), Parking, Haven, Citydev, Hydria en de Brusselse Brandweer (DBDMH).

In het eerste deel van de enquête werd er gevraagd naar werkposten binnen het openbaar ambt waar het dragen van een uniform verplicht is. Zo kon er specifiek gekeken worden naar de functies waar deze studie op gericht was, met het oog op de relevantie en specificiteit van de verzamelde gegevens. Vervolgens werd er demografisch gekeken naar die posten, waarbij het aantal mannen, vrouwen en non-binaire personen werd geteld, om inzicht te krijgen in de verdeling naar gender en de specifieke behoeften van elke groep te identificeren.

Tot slot waren er een aantal vragen naar de vereisten voor het dragen van een uniform, zoals veiligheid, gezondheid, hygiëne, identificatie van medewerkers en de noodzaak aan identificatie van onbevoegde personen in bepaalde zones, zoals de machinekamer.

De enquête keek ook in detail naar de praktische kenmerken van de uniformen, zoals het aantal stukken waaruit het uniform bestaat, flexibiliteit op het gebied van keuze van maten, en of de uniformen standaardmaten hebben of op maat gemaakt zijn. Allemaal gegevens die relevant zijn om na te gaan of de uniformen aangepast kunnen worden aan de verschillende fysieke behoeften van de medewerkers. Er werd gekeken naar veiligheid en aanpasbaarheid, vooral met betrekking tot de risico's van slecht passende uniformen en het gebruik van accessoires.

Verder waren er specifieke vragen die peilden of er bij het ontwerp van de uniformen rekening werd gehouden met gender, inclusief de mogelijkheid voor medewerkers om een uniform te kiezen dat past bij hun genderidentiteit.

In de analyse werd ook gekeken naar infrastructuur en diversiteitstraining, zoals de inrichting van de kleedkamers en opleidingen die worden aangeboden om een inclusieve arbeidscultuur te bevorderen. Tot slot omvatte de gebruikte methodologie een beoordeling van de bestuursmechanismen voor uniformbeleid, door de deelnemers te vragen naar de processen voor het evalueren en aanpassen van het beleid, de aanwezigheid van diversiteitsconsulenten en de mogelijkheid om feedback te geven.

Inventaris

Analyse van de werkposten

De vragenlijst begint met het identificeren van de functies² waarvoor een uniform nodig is. Zo kan er specifiek gekeken worden naar de functies waarvoor deze enquête bedoeld is. Ze zijn gegroepeerd in de volgende categorieën, met tussen haakjes de betreffende instelling:

Onthaal- en receptiediensten

- Steward onthaal (Brussel Fiscaliteit)
- Receptionist (Urban, Citydev, Brandweer Brussel)
- Onthaal (GOB)

Technische en onderhoudsdiensten

- Labtechnicus (Leefmilieu Brussel)
- Werftechnicus (Citydev)
- Onderhoudsmedewerker (Citydev)
- Arbeider (GOB)
- Projectleider (GOB)
- Werfcontroleur (GOB)
- Controleur PRÊT (GOB)
- Terreinmedewerker (Hub)
- Administratieve exploitatie-agenten (Hydria)
- Onderhoudspersoneel (Brandweer Brussel)

Milieubeheer, netheid en groene ruimten

- Park- en boswachter (Leefmilieu Brussel)
- Arbeider en tuinman (Leefmilieu Brussel)
- Dierenarts (Leefmilieu Brussel)
- Arbeider openbare netheid (Net Brussel)
- Schoonmaakmedewerker (Citydev)
- Omkadering (Net Brussel)

Veiligheid en hulpdiensten

- Brandweerman/vrouw (Brandweer Brussel)
- Kazernement (Brandweer Brussel)
- Supervisor/manager (GOB)

Navigatie en controle

- Steward (Parking, Haven van Brussel)
- Sluiswachters (Haven van Brussel)
- Boordpersoneel (Haven van Brussel)

Horeca

- Barista (GOB)
- Keukenhulp of chef-kok (GOB)

² De functietitels zijn die zoals meegedeeld door de instellingen.



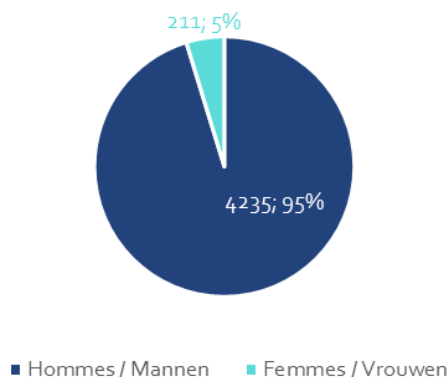
Demografische telling

De inventaris verzamelt precieze demografische gegevens over het aantal mannen, vrouwen en non-binaire personen in elke functie, wat leidt tot een beter begrip van de genderverdeling binnen de verschillende functies.³

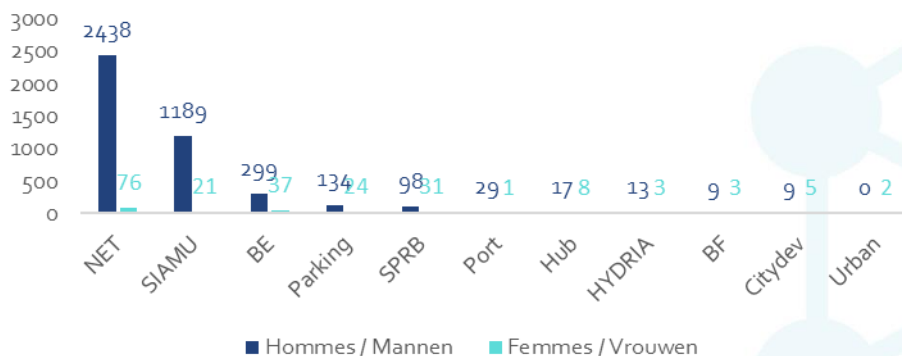
Omdat het aantal non-binaire personen dicht bij 0 ligt in de inventaris, wordt het om redenen van vertrouwelijkheid niet weergegeven en niet in de grafiek opgenomen. Dat er schijnbaar zo weinig zijn, kan wijzen op de behoefte aan een assertiever beleid van erkenning en inclusie.

Uit de resultaten bleek dat op een totaal van 4.447 mensen een zeer grote meerderheid van 4235 mensen officieel geregistreerd is als man, 211 als vrouw en 1 als X.

Répartition des hommes et femmes portant un uniforme,
tous organismes confondus /
Verdeling mannen en vrouwen in uniform, all organisaties samen



Nombre d'hommes et de femmes portant un uniforme,
par organisme en 2023
Aantal mannen en vrouwen in uniform,
per organisatie in 2023



³ Het lijkt er bovendien op dat de vraag zoals die aan de partners werd gesteld, "officieel geregistreerd als x", voor verwarring heeft gezorgd, omdat 'non-binaire' geen officieel geregistreerde status is in België.

Vereisten voor het dragen van een uniform

Een aantal vragen peilt naar de redenen om een uniform te dragen en geeft een overzicht van de achterliggende redenen voor de vereisten, zoals het uitdragen van een professioneel imago of de noodzaak om te voldoen aan veiligheidsnormen.

Over dit onderwerp werden de volgende vragen gesteld:

- Is het uniform vereist om redenen van veiligheid en gezondheid (bv. helm, masker voor gevaarlijke stoffen)?
- Is het uniform nodig om taakgerelateerde hygiënische redenen (bv. een haarnet bij het bereiden van voedsel)?
- Is het uniform nodig om de medewerkers van de organisatie te identificeren ten aanzien van het publiek? (bv. kaartjescontroleurs)
- Is het uniform nodig om onbevoegde personen in specifieke zones te identificeren? (bv. machinekamer)
- Is het uniform nodig om praktische redenen in bepaalde werkomstandigheden (bv. grote zakken, waterdichte laarzen, gereedschapsriemen)?
- Is het uniform nodig om gelijkheid op de werkvloer te bevorderen?

Voor meer informatie over de gestelde vragen en hun antwoorden: raadpleeg de inventaris die als bijlage bij dit document is gevoegd.

Kenmerken van het uniform

De vragenlijst behandelt de praktische aspecten van een uniform, zoals het aantal stukken waaruit het bestaat, de mogelijkheid om verschillende maten en genderspecifieke onderdelen te combineren, en of het om standaardmaten dan wel op maat gemaakte uniformen gaat. Het doel is om na te gaan of de uniformen aangepast kunnen worden aan verschillende fysieke en morfologische behoeften van de medewerkers.

Over dit onderwerp werden de volgende vragen gesteld:

- Hoeveel kledingstukken bevat het uniform van de organisatie?
- Als het uniform uit verschillende stukken bestaat, is het dan mogelijk om verschillende maten ervan te combineren?
- Heeft het uniform standaardmaten of wordt er op maat gewerkt?
- In geval van standaardmaten, hoeveel zijn er? (Small/Medium/...)

Voor meer informatie over de gestelde vragen en hun antwoorden: raadpleeg de inventaris die als bijlage bij dit document is gevoegd.

Veiligheid en aanpasbaarheid

Sommige vragen gaan ook over de veiligheid en aanpasbaarheid van uniformen en PBM's in het bijzonder, waarbij gevraagd wordt naar de mogelijke risico's van een slechte pasvorm en de aanwezigheid van accessoires.

Over dit onderwerp werden de volgende vragen gesteld:

- Vormt een uniform dat niet goed rond het lichaam van de medewerker zit een veiligheidsrisico?
- Vormen accessoires aan de buitenkant van het uniform een veiligheidsrisico (bv. armbanden bij machines)?

Voor meer informatie over de gestelde vragen en hun antwoorden: raadpleeg de inventaris die als bijlage bij dit document is gevoegd.

Genderoverwegingen

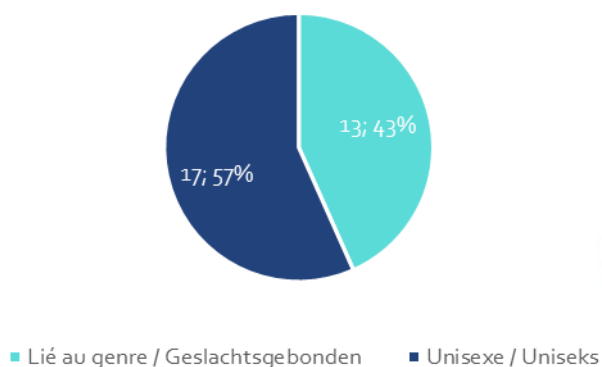
Er werd ook specifiek gevraagd of er bij het ontwerp van de uniformen rekening werd gehouden met gender, inclusief de mogelijkheid voor medewerkers om een uniform te kiezen dat past bij hun genderidentiteit, en of genderspecifieke aanpassingen mogelijk zijn.

1. Uniseks of genderspecifiek uniform?

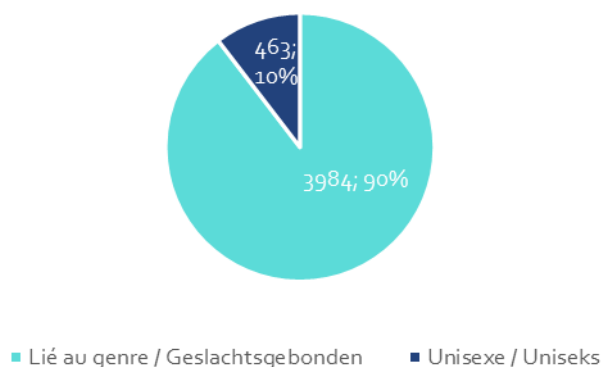
Eerst werd er aan de instellingen gevraagd of het aan de functie gekoppelde uniform uniseks dan wel genderspecifiek was. Uit de verzamelde gegevens bleek dat 57% van de functies een uniseks uniform vereist, terwijl 43% een genderspecifiek uniform heeft. Om vereenvoudiging bij de interpretatie van de resultaten te voorkomen en om de specifieke aard van elke functie binnen elke instelling te respecteren, zijn bepaalde posten - zelfs als ze duidelijke overeenkomsten vertonen - niet samengevoegd. Zo worden de functies "schoonmaakmedewerker" bij Leefmilieu Brussel en "onderhoudspersoneel" bij de Brusselse Brandweer in de analyse als afzonderlijke functies beschouwd.

Hoewel er minder functies zijn die een genderspecifiek uniform vereisen, komt dat toch overeen met bijna alle medewerkers met een uniform (90%), terwijl slechts 10% van de medewerkers een uniseks uniform heeft.

L'uniforme est-il unisexe ou spécifique au genre /
Is het uniform uniseks of genderspecifiek?
(% de fonctions / functies)



L'uniforme est-il unisexe ou spécifique au genre /
Is het uniform uniseks of genderspecifiek?
(% d'agents / agenten)



2. Keuze van genderspecifiek uniform

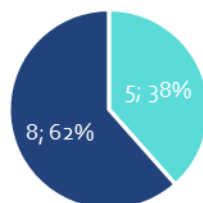
In dit deel kijken we naar de vragen met betrekking tot functies die genderspecifieke uniformen hebben. Bij aanstelling is het in de meeste functies met genderspecifieke uniformen mogelijk om ongeacht het officiële gender een bepaald uniform te kiezen (62% ja). Volgens de antwoorden bij de partners zijn dit de functies waar het gender van het uniform niet gekozen kan worden bij aanstelling: onthaalfuncties (GOB, Brussel Fiscaliteit), receptionist (Citydev), omkadering en arbeider openbare netheid (Net Brussel).

Zonder bijkomende informatie is het moeilijk om te weten waarom er voor het uniform niet gekozen kan worden voor een bepaald gender. Het kan te maken hebben met budgettaire beperkingen, logistieke complexiteit, de wil om een uniform en coherent imago uit te dragen, praktische overwegingen (in termen van zichtbaarheid en praktisch nut voor een arbeider openbare netheid, bijvoorbeeld), enz.

Bij de meeste functies is het voor wie dat wil ook mogelijk om te veranderen naar een uniform van een ander gender (73% ja). Bij de functies van receptionist, schoonmaker, onderhoudstechnicus en werftechnicus (Citydev) is die flexibiliteit er echter niet. Onthaalmedewerkers, keukenhulpen en chef-koks (GOB) kunnen ook niet veranderen naar een uniform van een ander gender.

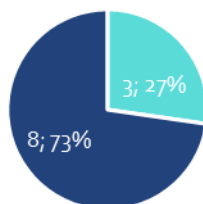
In lijn daarmee kunnen alle functies verschillende elementen van het uniform combineren. Het gaat specifiek om uniformen die bestaan uit meerdere afzonderlijke stukken met betrekking tot lichaamsbouw of gender (80% ja), met uitzondering van de functies onthaal (GOB), receptionist, schoonmaak, onderhoud en werftechnicus (Citydev).

L'agent peut-il choisir n'importe quel uniforme lors de son embauche, indépendamment de son genre officiel /
 Kan de ambtenaar bij aanstelling kiezen tussen de uniformen, ongeacht hun officiële gender?
 (% de fonctions / functies)



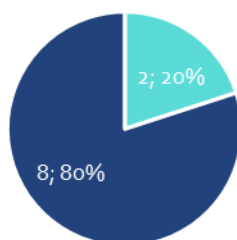
■ Non / Nee ■ Oui / Ja

L'agent peut-il ultérieurement changer pour un uniforme d'un autre genre /
 Kan de ambtenaar veranderen naar een uniform van een ander gender?
 (% de fonctions / functies)



■ Non / Nee ■ Oui / Ja

L'agent peut-il combiner des éléments de différents uniformes /
 Kan de ambtenaar elementen van verschillende uniformen combineren?
 (% de fonctions / functies)



■ Non / Nee ■ Oui / Ja

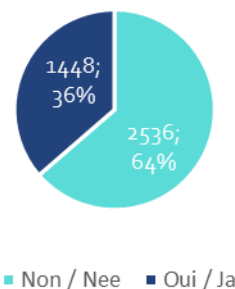
Kijken we naar het aantal personen dat deze functies bekleedt, in plaats van naar de functie zelf, dan geeft de analyse heel andere resultaten.

64% van de ambtenaren die een uniform moeten dragen, kan bij aanstelling niet vrij kiezen voor een bepaald uniform, ongeacht hun officiële gender. Dit resultaat is vooral het gevolg van de hoge vertegenwoordiging van arbeiders openbare netheid (2.306 arbeiders openbare netheid, ofwel van 2.536 mensen 91% dat een uniform draagt dat verbonden is aan een zeer specifieke functie).

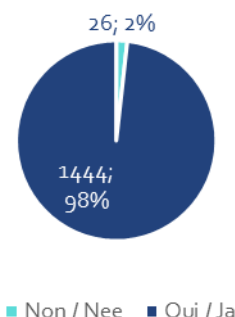
Verder kan 98% van de ambtenaren die een uniform dragen, dit later aanpassen aan hun genderidentiteit.

In lijn daarmee kan 99% van de ambtenaren die op het werk een genderspecifiek uniform moeten dragen, verschillende elementen combineren van een uniform dat bij hun functie hoort.

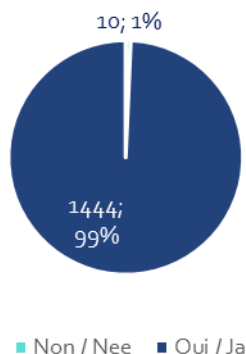
L'agent peut-il choisir n'importe quel uniforme lors de son embauche, indépendamment de son genre officiel /
Kan de ambtenaar bij aanstelling kiezen tussen de uniformen, ongeacht hun officiële gender?
(% d'agents / agenten)



L'agent peut-il ultérieurement changer pour un uniforme d'un autre genre /
Kan de ambtenaar veranderen naar een uniform van een ander gender?
(% d'agents / agenten)



L'agent peut-il combiner des éléments de différents uniformes /
Kan de ambtenaar elementen van verschillende uniformen
combineren?
(% d'agents / agenten)



Bijkomende bepalingen

De vragenlijst kijkt naar bepaalde redelijke aanpassingen.

In het kader van diversiteit verwijst dit begrip naar aanpassingen of wijzigingen op de werkplek om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van individuen of groepen die worden geconfronteerd met uitdagingen of beperkingen vanwege hun diversiteit, of het nu gaat om gender, handicap, enz. Die aanpassingen zijn bedoeld om gelijke kansen te garanderen en inclusie binnen de organisatie te bevorderen. Het doel is om een gelijke werkomgeving te creëren waarin iedereen de kans krijgt om zich ten volle te ontplooiën en een bijdrage te leveren, ongeacht zijn of haar individuele kenmerken. In de vermelde gevallen gaat het om zwangere ambtenaren en medewerkers met een handicap, waarbij gekeken wordt naar de flexibiliteit en inclusiviteit van het uniformbeleid.

Over dit onderwerp werden de volgende vragen gesteld:

Biedt jouw organisatie zwangerschapsuniformen aan voor deze functie?

Voor meer informatie over de gestelde vragen en hun antwoorden: raadpleeg de inventaris die als bijlage bij dit document is gevoegd.

Infrastructuur en opleiding

In dit deel van de analyse wordt gekeken naar de infrastructuur, zoals kleedkamers en diversiteitstrainingen, om inzicht te krijgen in de beschikbare ondersteuning inzake werkomgeving en opleiding.

Het doel is om de bestaande initiatieven ter ondersteuning van een inclusieve omgeving te identificeren en opleiding aan te bieden die het bewustzijn en begrip van diversiteit binnen de organisatie bevordert.

Bij de analyse van de infrastructuur wordt er vooral gekeken naar de beschikbaarheid en toegankelijkheid van de kleedkamers, die essentieel zijn om het comfort en de vertrouwelijkheid van medewerkers te garanderen, vooral in het kader van de kledingvoorschriften. Tegelijkertijd

richt de analyse zich op diversiteitgerelateerde opleidingsprogramma's, waarbij de aard, omvang en doeltreffendheid worden beoordeeld van de opleidingsinitiatieven die zijn ingevoerd om een werkomgeving te bevorderen die diversiteit in al haar vormen respecteert.

Over dit onderwerp werden de volgende vragen gesteld:

- Heeft jouw organisatie accommodatie voor zwangere medewerkers die een uniform moeten dragen (bv. bij opdrachten waar een uniform niet verplicht is)?
- Heeft jouw organisatie kleedkamers?
- Zo ja, zijn dit individuele of gemeenschappelijke kleedkamers?
- In geval van gemeenschappelijke kleedkamers, zijn er dan aparte kleedkamers voor mannen en vrouwen?
- Biedt jouw organisatie opleidingen rond diversiteit aan (bv. genderdiversiteit, inclusie, enz.)?

Voor meer informatie over de gestelde vragen en hun antwoorden: raadpleeg de inventaris die als bijlage bij dit document is gevoegd.

Governance en feedback

De laatste vragen richten zich op bestuursmechanismen, zoals een evaluatie van het uniformbeleid, de aanwezigheid van diversiteitsconsulenten en de mogelijkheid om bijkomende feedback te geven, wat het belang onderstreept van voortdurende aanpassing en organisatorisch engagement ten aanzien van inclusie.

Het uniformbeleid evalueren helpt om het in lijn te houden met de principes van gelijkheid en inclusie, terwijl de aanwezigheid van diversiteitsconsulenten bijdraagt aan een geïnformeerde besluitvorming en het informatiebeleid op dit gebied binnen de instellingen.

Over dit onderwerp werden de volgende vragen gesteld:

- Hoe evalueer en wijzig je het uniformbeleid van je organisatie?
- In welk jaar werd het uniformbeleid voor het laatst bijgewerkt?
- Heeft je organisatie een of meerdere preventieadviseurs met wie je het uniform kunt bespreken?
- Heeft je organisatie een of meerdere vertrouwenspersonen met wie je het uniform kunt bespreken?
- Heeft je organisatie een of meerdere diversiteitsmanagers met wie je het uniform kunt bespreken?
- Hoeveel ambtenaren in jouw organisatie bekleden een van deze functies (preventieadviseur, vertrouwenspersoon, diversiteitsmanager)?

Voor meer informatie over de gestelde vragen en hun antwoorden: raadpleeg de inventaris die als bijlage bij dit document is gevoegd.

De organisaties konden bijkomende opmerkingen formuleren in de vragenlijst, goede praktijken voorstellen en/of feedback geven. Dat kan de opvolging in de toekomst, die regelmatig zal plaatsvinden, alleen maar ten goede komen.

Zo wordt er gemeld dat de preventiedienst Mensura en de preventieadviseur in 2023 het uniform bij Hub.brussels hebben gecontroleerd, met "een zeer positief advies". Bij Parking.brussels worden "fundamentele waarden zoals diversiteit, respect, openheid en innovatie benadrukt, zodat alle medewerkers zichzelf als gelijkwaardige individuen kunnen zien". Port.brussels, tot slot, is "zich ervan bewust dat een egalitaire, diverse en inclusieve werkplek een essentiële drijfveer is voor alle functies (...) om menselijk potentieel, productiviteit en welzijn te bevorderen".

Conclusie en aanbevelingen

Het belangrijkste doel van deze inventaris is de vrije keuze van uniform bevorderen en kledingvoorschriften op basis van biologisch geslacht in vraag stellen. Deze eerste inventaris is een belangrijke stap naar een meer inclusieve organisatiecultuur met respect voor de genderdiversiteit binnen het openbaar ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in het bijzonder in sectoren waar de functies het dragen van een uniform vereisen, zoals onthaal, onderhoud, netheid, veiligheid, hulpdiensten, technische diensten, enz.

Door een flexibeler uniformbeleid te promoten, erkent het Brussels openbaar ambt het belang van de diversiteit van genderexpressies. Dit initiatief is niet alleen bedoeld om een inventaris op te stellen, maar is onderdeel van een grotere beweging om restrictieve sociale normen in vraag te stellen en te veranderen en zo de weg vrij te maken naar een meer inclusieve samenleving.

De analyse van het uniformbeleid bij het Brusselse openbaar ambt wijst op een genuanceerde aanpak op het gebied van gender.

Van alle ambtenaren die binnen de instellingen van het Brusselse openbaar ambt een uniform dragen, en die aan de enquête hebben deelgenomen, heeft 90% een genderspecifiek uniform en 10% een uniseks uniform. Als we echter naar de verschillende soorten functies kijken, draagt slechts 43% van de functies een genderspecifiek uniform, en 57% een uniseks uniform. Deze verschillen kunnen worden verklaard door de hoge vertegenwoordiging van brandweerlieden en arbeiders van openbare netheid. Deze twee functies alleen al vertegenwoordigen 83% van de 90% van de ambtenaren met een genderspecifiek uniform.

Van de functies met een genderspecifiek uniform kan 62% het gender kiezen, ongeacht het officiële gender. Hoewel de meeste functies een keuze toestaan bij aanstelling, gaat het om slechts een minderheid van de medewerkers. Zo kan 64% van de mensen die een genderspecifiek uniform dragen niet het gender kiezen bij aanstelling. De meesten daarvan zijn arbeiders openbare netheid.

Van de ambtenaren die het gender van hun uniform kunnen wijzigen, kan meer dan 98% hun uniform na aanstelling aanpassen om beter bij hun genderidentiteit te passen of om verschillende elementen van hun uniform te combineren.

Tot besluit blijkt uit dit onderzoek dat 9 van de 10 ambtenaren een genderspecifiek uniform dragen. Uit de antwoorden van de partners blijkt echter dat 62% van hen het gender niet zou kunnen kiezen bij aanstelling. Tot slot blijkt uit de inventaris ook dat voor 38% van de functies het gender niet gekozen kan worden bij aanstelling, zoals receptie en openbare netheid.

Deze inventaris geeft een aantal aanbevelingen om te komen tot een meer inclusief Brussels openbaar ambt.

Ten eerste is het belangrijk om de ontwikkeling en promotie van een flexibeler en meer inclusief uniformbeleid actief aan te moedigen. Een enquête onder vertegenwoordigers van de verschillende functies en genders via diversiteitsmanagers zou waardevolle informatie kunnen opleveren bij de ontwikkeling van dit beleid en ervoor kunnen zorgen dat het wordt aangepast aan de specifieke behoeften van verschillende sectoren.

Sensibilisering en opleiding zijn ook essentiële hefboomen om te komen tot een beter begrip van de uitdagingen met betrekking tot genderdiversiteit. Door speciale programma's voor personeel en verantwoordelijken op te zetten, kan het Brussels openbaar ambt helpen om een beter geïnformeerde en meer open organisatiecultuur te creëren.

Tegelijkertijd is het promoten van uniseks uniformen een belangrijke stap voorwaarts. Samenwerking met uniformontwerpers of integratie van deze technische clausule in openbare aanbestedingen kan bijdragen aan een divers aanbod dat voldoet aan de uiteenlopende behoeften van het openbaar ambt.

Een essentiële aanbeveling is ervoor zorgen dat er bij aanstelling vaker uit uniformen gekozen kan worden, vooral voor functies waar deze mogelijkheid momenteel beperkt is. Dat kan bijvoorbeeld al door de procedures voor de selectie en toekenning van uniformen te herzien.

Duidelijke en inclusieve begeleiding bij het wijzigen van het gender van het uniform is een belangrijk aspect om ervoor te zorgen dat ambtenaren mettertijd hun uniform kunnen afstemmen op hun genderidentiteit, zonder angst voor discriminatie.

Voortdurend overleg met partners en belanghebbenden, in het bijzonder de betrokken medewerkers, is essentieel. Op die manier kunnen bijkomende meningen en suggesties verzameld worden, zodat het uniformbeleid perfect wordt afgestemd op de specifieke behoeften en bezorgdheden van de personen die ze dragen.

Ten slotte is de invoering van een mechanisme voor regelmatige controle, met name via deze regelmatige inventarisatie, essentieel om de doeltreffendheid van het nieuwe uniformbeleid te beoordelen. Voortdurende aanpassingen op basis van feedback zullen ervoor zorgen dat dit beleid afgestemd blijft op de doelstellingen van inclusiviteit en respect voor genderdiversiteit binnen het Brusselse openbaar ambt.



Bijlage 1: Uniformcultuur

De vragen en verzamelde antwoorden staan in het Excel-document in het tabblad "Uniformcultuur".

Bijlage 2: Functies met uniform

De vragen en verzamelde antwoorden staan in het Excel-document in het tabblad "Functies met uniform".

