



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de Gelijke KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für CHANCENGleichheit ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

ADVIES NR. 35 VAN 7 APRIL 2000
VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
OMTRENT DE ONDERVERTEGENWOORDIGING VAN VROUWEN BIJ DE
BRANDWEERKORPSEN

Advies nr. 35 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen omtrent de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de brandweerkorpsen

1. INLEIDING

Vrouwen bij de brandweer zijn uiterst zeldzaam. Belangrijke redenen zijn ondermeer: de zwaar fysieke taken die de job vereisen; het moeizaam integreren van vrouwen in deze typische mannencultuur; de vraag naar typisch mannelijke diploma's zoals mechanica, electronica,...; de vrij recente toetreding van vrouwen tot het ambt; de moeilijke combinatie met een geregeld sociaal en gezinsleven;... . De heer Jan Smits (gemeenteraadslid in de gemeente Duffel) heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen gevraagd om de discriminatie binnen de brandweerkorpsen aan te kaarten en een aantal aanbevelingen te formuleren. Aan de hand van een enquête werd gepeild naar de aanwezigheid van vrouwen binnen de brandweerdiensten in België, de aanwervingsvereisten, de selectieprocedure, de arbeidsomstandigheden en de infrastructuur binnen de brandweerkazernes.

2. REGLEMENTERING

2.1. Structuur

De Koning stelt de algemene regels van de organisatie van de openbare brandweerdiensten vast (personeelsformatie,..., voorwaarden voor werving, benoeming en bevordering). (*Wet van 31 december 1963 betreffende de civiele bescherming, art. 9*)

De gemeenten van iedere provincie worden voor de algemene organisatie van de brandweerdiensten in gewestelijke groepen ingedeeld. De provinciegouverneur bepaalt de samenstelling van die groepen, en wijst in iedere groep de gemeente aan die er het centrum van vormt, na raadpleging van de belanghebbende gemeenteraden. Die 'centrumgemeente'¹ is er toe gehouden om te beschikken over een brandweerdienst met het nodige personeel en materiaal. Een gewestelijke groep kan worden gevormd uit gemeenten van verschillende provincies.

De overige gemeenten van de gewestelijke groep moeten ofwel beroep doen op de brandweerdienst van die centrale gemeente ofwel een brandweerdienst oprichten.

In het raam van een saneringsplan kan een als gewestelijk groepscentrum aangewezen gemeente met één of meer andere gemeenten van haar groep een intercommunale brandweervereniging vormen.

(*Wet van 31/12/63, art. 10 - 10 bis*)

Een gemeentelijke brandweerdienst wordt bestempeld als beroepsdienst, gemengde dienst of vrijwilligersdienst al naargelang de samenstelling. (*Koninklijk besluit van 8 november 1967 houdende, voor de vreedstijd, organisatie van de gemeentelijke en gewestelijke brandweerdiensten en coördinatie van de hulpverlening in geval van brand, art. 2*)

In het *koninklijk besluit van 11 april 1999 tot bepaling van de modaliteiten inzake het creëren en de werking van de hulpverleningszones* worden de gemeenten opgeroepen zich te organiseren in hulpverleningszones en dit om een efficiëntere besteding van de beschikbare financiële middelen te bekomen.

¹ Voor de term 'centrumgemeente' worden in de reglementering ook de benamingen gemeentecentrum, groepscentrumgemeente, gemeente groepscentrum en gewestelijk groepscentrum gebruikt.

2.2. Organisatie van de hulpverlening

Voor de organisatie van de dienstverlening in geval van brand worden de brandweerdiensten in categorieën ingedeeld:

- categorie X: de centrumgemeenten (5) Brussel, Antwerpen, Gent, Luik en Charleroi. Dit zijn beroepsdiensten;
- categorie Y: de centrumgemeenten (24) Aalst, Aarlen, Bergen, Brugge, Doornik, Genk, Geel, Hasselt, Hoei, Kortrijk, La Louvière, Lommel, Leuven, Marche-en-Famenne, Mechelen, Namen, Oostende, Oudenaarde, Roeselare, Sint-Niklaas, Turnhout, Verviers, Veurne en Waver. Deze diensten moeten een beroepsdienst of een gemengde dienst (beroeps + vrijwilligers) zijn;
- categorie Z: de centrumgemeenten (121) die niet voorkomen in de voorgaande categorieën. Dit zijn gemengde of vrijwilligersdiensten, maar moeten minstens 1 beroeps aanstellen. (*K.B. van 8/11/67, art. 12*)
In dit K.B. (art. 3) werd tevens de minimum personeelssterkte van de brandweerdiensten vastgesteld.
- categorie C: de gemeentelijke autonome brandweerdiensten. Dit zijn volledige vrijwilligersdiensten. Indien deze brandweerdienst niet over voldoende middelen beschikt om een schadegeval in zijn gemeente te overmeesteren dient hij beroep te doen op de centrumgemeente waarbij de autonome gemeente is geïntegreerd.
(*Ministeriële Omzendbrief van 26 september 1974 betreffende de organisatie en de coördinatie van de hulpverlening*)

De gemeentelijke of gewestelijke brandweerdienst staat onder het bevel van het hoofd van de dienst. Hij/zij oordeelt over de aard en de omvang van het personeel en van het materieel die ter plaatse dienen gezonden te worden naar aanleiding van een verzoek om hulp. De officier of onderofficier, leider van een operatie, beslist over het oproepen van eventuele verterking. De brandweerdiensten van gemeenten die als gewestelijk groepscentrum aangewezen zijn, moeten bij hun interventie in de andere gemeenten van de groep, dezelfde prestaties leveren als die waartoe zij in hun eigen gemeente gehouden zijn.
(*K.B. van 8/11/67, art. 1 en art. 19*)

2.3. De aanwervingsvereisten

De *Ministeriële omzendbrief van 16 september 1971 betreffende het koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten* vormt de basis voor de aanwerving van het personeel (niet-officieren).

Het koninklijk besluit zelf stelt dat de gemeenteraad er toe gehouden is om de aanwervingsvereisten in de graad van brandweerman te bepalen en dat het geneeskundig onderzoek en de proeven inzake lichamelijke geschiktheid eliminerend zijn en elke andere selectieproef vooraf gaan.

De ministeriële omzendbrief geeft een aantal onderrichtingen ter verklaring van de modelreglementen. Zij werden opgesteld met als doel de minimale vereisten vast te stellen om zo de goede gang van de brandweerdiensten te verzekeren en om tevens zoveel mogelijk tot eenvormigheid te komen wat de organisatie, werking en de regelen omtrent het personeel betreft. De inhoud van sommige artikelen van de modelreglementen wordt aan het oordeel van de lokale overheden overgelaten.

Om deze overheden te helpen bij het opstellen van hun organiek reglement werden een aantal onderrichtingen verstrekt.

Wat de aanwerving in de graad van brandweerman betreft werden een aantal richtlijnen gegeven betreffende de algemene aanwervingsvoorwaarden (nationaliteit, leeftijd, lengte,...), het medisch onderzoek en de proeven inzake lichamelijke geschiktheid.

* Het geneeskundig onderzoek wordt verricht door de officier-geneesheer van de dienst of, bij ontstentenis, door een door de gemeenteraad aangewezen geneesheer.

Nadien volgen de proeven inzake lichamelijke geschiktheid. De kandidaten moeten slagen in 7 van de 9 proeven. De evenwichtsproef en het beklimmen van de luchtladder zijn eliminerend.

Opmerking: sommige gemeenten laten daarnaast nog andere proeven eliminerend werken. Een schriftelijke en/of mondelinge selectietest kunnen eventueel volgen.

* Voor de proeven inzake lichamelijke geschiktheid en de overige selectietesten duidt de gemeenteraad telkenmale de leden van de examencommissie (jury) aan. Het voorzitterschap zou in handen kunnen gegeven worden van een lid van het College. Die commissie maakt een lijst op van de geslaagde kandidaten. De gemeenteraad of het College kan uit deze lijst de tot de stage toegelaten kandidaten aanwijzen. De overige kandidaten zouden in een wervingsreserve moeten worden opgenomen.

Opmerking: Het *sectoraal akkoord van 18 juni 1993 betreffende de Gemeenschappelijke Krachtlijnen voor een Samenhangend Personeelsbeleid in de Lokale en Regionale Besturen* (Vlaamse Gemeenschap) specificeert dat een examencommissie enkel kan bestaan uit deskundigen met uitsluiting van de leden van de gemeenteraad. Raadsleden kunnen het examen als raadgever bijwonen. Zij nemen niet deel aan de beoordeling en de deliberatie.

Het is duidelijk dat de gemeenteraad een ruime bevoegdheid heeft. Met uitzondering van de ministeriële omzendbrief voor niet-officieren is de gemeenteraad vrij de aanwervingsvereisten te bepalen.

Het *koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten* regelt de aanwerving van beroepsofficieren. De minister van Binnenlandse zaken bepaalt de selectieproeven en de proeven inzake lichamelijke geschiktheid. De gemeenteraad organiseert de proeven en bepaalt de samenstelling van de examencommissie rekening houdend met een aantal bepalingen omschreven in hetzelfde besluit.

2.4. Personeel (Koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten)

Het beroepspersoneel heeft de hoedanigheid van gemeentepersoneel. Het vrijwilligerspersoneel heeft die hoedanigheid niet. Elke dienstneming als vrijwilliger in een gemeentelijke brandweerdienst moet geschieden bij een contract.

Elke benoeming in vast verband (beroepspersoneel) of elke effectieve dienstneming (vrijwilligerspersoneel) wordt voorafgegaan door een stage. Om te worden toegelaten dient men aan de aanwervingsvereisten (zie punt 2.3) te voldoen. De duur van de stage bedraagt 1 jaar. De opleiding dient gevolgd te worden in de provinciale centra voor de opleiding van de brandweerdiensten, waar ze het brevet van kandidaat-brandweerman ontvangen. Het provinciaal opleidingscentrum van Luik verstrekt, in de mate van het mogelijke, de

opleidingen in het Duits voor Duitstalige kandidaten. De stagecommissie (samengesteld uit de dienstchef, officieren en onderofficieren) stelt op het einde van de stage de benoeming in vast verband of de effectieve indienstneming, de verlenging van de stagetermijn (voor ten hoogste tweemaal zes maand) of de afdanking voor.

Artikel 14, § 2, van het *koninklijk besluit van 19 maart 1997 betreffende de opleiding, de brevetten en de loopbaan van de leden van de brandweer* bepaalt dat een stageverlenging van tweemaal een jaar mogelijk is voor een stagedoend beroepskorporaal.

2.5. Bestaande brandweerkorpsen

In België zijn 250 brandweerkorpsen waaronder:

- 1 voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 1 intercommunale (Luik);
- 248 gemeentelijke/gewestelijke korpsen.

Deze 250 korpsen zijn onderverdeeld in 4 categorieën (zie punt 2).

2.6. Personeelsbestand²

Effectieven van de brandweer (beroepspersoneel + vrijwilligerspersoneel):

	Mannen	Vrouwen	Totaal
1989	16510	108	16618
1990	16371	101	16472
1991	16351	107	16458
1992	16366	139	16505
1993	16342	154	16496

Onderverdeling naar categorie en graad (1991):

	Mannen	Vrouwen	Totaal
A. Beroepspersoneel			
Officieren	201	0	201
Officieren-geneesheren	5	1	6
Onderofficieren	692	0	692
Korporaals	724	0	724
Brandweermannen	3371	9	3380
Sub-totaal	4993	10	5003
B. Vrijwilligerspersoneel			
Officieren	667	0	667
Officieren-geneesheren	228	3	231
Onderofficieren	1236	2	1238
Korporaals	1379	2	1381
Brandweermannen	7848	90	7938
Sub-totaal	11358	97	11455
Totaal van het personeel	16351	107	16458

3. ANALYSE VAN DE ENQUÊTE

² Voor de jaren 1989, 1990 en 1991 zijn de cijfers afkomstig uit de jaarverslagen. Voor de jaren 1992 en 1993 uit de Parlementaire vraag nr. 82 (1996).

Een vragenlijst met in totaal 39 vragen werd in de loop van de maand oktober verstuurd aan de 250 Belgische brandweerkorpsen. In totaal hebben 130 korpsoversten hun antwoorden overgemaakt.

3.1. Verdeling van de brandweerkorpsen die geantwoord hebben volgens categorie

	X	Y	Z	C	Totaal
Aantal	3	13	62	52	130
op een totaal van	5	24	121	100	250

52% van de korpsoversten (130 op 250) hebben geantwoord op de vragenlijst. De antwoorden zijn in 40% van de gevallen (52 op 130) afkomstig van zuivere vrijwilligerskorpsen (categorie C).

3.2. Verdeling van het aantal brandweerkorpsen per categorie volgens het aantal aanwezige vrouwen

Categorie	X	Y	Z	C	Totaal
Aantal vrouwen					
0		7	25	33	65
1	1	1	14	14	30
2		1	10	3	14
3			6	1	7
4			2	1	3
6		2	1		3
7			1		1
8			2		2
9		1	1		2
12	1				1
21		1			1
59	1				1
Totaal	3	13	62	52	130

Net 50% van de brandweerdiensten (65 op 130) die geantwoord hebben, stellen 1 of meerdere vrouwen tewerk. Vooral het aantal vrijwillige brandweerdiensten (C) dat geen vrouwen in dienst heeft ligt hoger in verhouding met de gemengde (Y en Z) of de beroepsdiensten (X en Y).

3.3. De inhoud van het vrouwelijk brandweerpersoneel

De resultaten van de enquête geven volgende verdeling weer.

Operatief personeel	92
officier dienstchef	1
Officier	1
Onderofficier	1
Korporaal	4
Brandweerman	85
Technisch en administratief personeel	118
Technici	24
Administratieve ambtenaren	94
Personeel belast met bijzondere taken	33
Geneesheer	5
Gaspakdrager	4
Duiker	1
monitor L.O.	1
Ambulancier	18
andere (niet gespecificeerd)	4
Totaal aantal vrouwen	243

Bijna de helft van het vrouwelijk personeel (118 op 243) tewerkgesteld in een brandweerdienst verricht technisch en administratief werk en is dus niet onmiddellijk betrokken bij het eigenlijke werk van brandweerman. Onder het 'personeel belast met bijzondere taken' valt vooral het aantal vrouwelijke ambulanciers op.

3.4. Verhouding tussen de gemiddelde leeftijd van het korps en het aantal aanwezige vrouwen

Gemiddelde leeftijd	aantal korpsen	aantal korpsen met vrouwen (percentage)	aantal vrouwen (per korps)
30 of minder	4	0 (0%)	0 (0)
tussen 31 en 35	31	15 (48%)	34 (1,1)
tussen 36 en 40	50	24 (48%)	86 (1,7)
tussen 41 en 45	27	15 (55%)	92 (3,4)
45 of meer	3	3 (100%)	16 (5,3)
geen leeftijd vermeld	15	8 (53%)	15 (1)
	130	65	243

Het aantal korpsen die vrouwen tewerkstellen stijgt (procentueel) naarmate de gemiddelde leeftijd binnen de korpsen stijgt. Ook het aantal tewerkgestelde vrouwen per korps stijgt naarmate de gemiddelde leeftijd van het brandweerpersoneel stijgt (van 0 naar 5,3).

3.5. Aanwervingsvereisten tot het beroep van brandweerman

		X	Y	Z	C	Totaal
Nationaliteit	Belg		3	12	24	39
	EU-burger	3	9	43	20	75
	Europeaan			3	2	5
	andere			2	4	6
	geen vereiste			2	1	3
Woonplaats	gemeente bw		5	36	38	79
	agglomeratie bw	1	1	9	3	14
	andere		3	11	8	22
	geen vereiste	2	3	1	1	7
Leeftijd	minimumleeftijd (1)	3	12	52	36	103
	maximumleeftijd (2)		1	19	22	42
	geen vereiste		1	6	11	18
Geslacht	mannelijk			1	2	3
	geen vereiste	3	13	57	49	122
Lengte	minimumlengte (3)	3	11	56	43	113
	geen vereiste			3	8	11
Diploma	vereist	3	6	11	1	21
	geen vereiste		4	43	47	94

(1) 17 jaar: 1x, 18 jaar: 97x, 19 jaar: 1x, 21 jaar: 4x

(2) 30 jaar: 1x, 35 jaar: 34x, 40 jaar: 1x, 45 jaar: 2x, 60 jaar: 4x

(3) 1,50m: 2x, 1,52m: 7x, 1,55 m: 2x, 1,57m: 1x, 1,60m: 73x, 1,63m: 5x, 1,65m: 10x, 1,68m: 9x, verschil mannen en vrouwen: 4x

Ondanks de *wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (Afdeling I - Verbod tot het stellen van een maximumleeftijdsgrens bij werving en selectie)* moet vastgesteld worden dat 1 korps op 3 (42 op 130) nog steeds een maximumleeftijd (meestal 35 jaar) vastlegt als aanwervingsvereiste. Het geslacht is voor het grootste deel van de brandweerkorpsen geen vereiste. Het merendeel van de brandweerkorpsen legt daarentegen wel een minimumlengte op dat meestal vastgelegd is op 1,60m. Slechts 4 korpsen houden er een verschillende minimumlengte op naargelang het geslacht.

3.6. Wie legt de aanwervingsvereisten vast?

De antwoorden van de korpsoversten zijn zeer verdeeld. De meest geciteerde antwoorden staan in onderstaande tabel.

	X	Y	Z	C	Totaal
Gemeenteraad		6	15	10	31
wetten en besluiten	1		15	13	29
wetten en besluiten + gemeenteraad	1	4	13	10	28
wetten en besluiten + gemeenteraad + college			5	3	8
college van burgemeester en schepenen			2	4	6
Gemeenteraad + college		1	1	3	5

Uit de antwoorden blijkt dat de aanwervingsvereisten in de eerste plaats:

- worden vastgesteld door de gemeenteraad;
- zijn gebaseerd op de bestaande wetten en besluiten;
- worden vastgesteld door de gemeenteraad, maar gebaseerd op de bestaande wetten en besluiten.

3.7. In welke mate tellen de behaalde punten op de fysieke proeven mee in het geheel van de selectieproeven?

	X	Y	Z	C	Totaal
voor 100%, enige selectieproef		1	8	17	26
voor meer dan 50%		1	5	3	9
voor 50%		3	2	1	6
voor minder dan 50%	1	2	4	3	10
voor 0%, met gelijke punten naar volgende proef		5	24	20	49

In bijna de helft van de gevallen (49 op 100) wordt geen rekening gehouden met de behaalde punten bij de fysieke proeven voor het verdere verloop van de selectieprocedure. Indien men slaagt vertrekt men opnieuw vanop nul voor de overige testen. In de meeste gevallen zijn bij de fysieke proeven een drietal testen eliminerend. Indien de kandidaten hier niet in slagen wordt men uitgesloten van de andere testen. Opvallend is dat het vooral de vrijwilligerskorpsen (categorie C) zijn die de fysieke testen als enige proef weerhouden en dus hun selectie uitsluitend hierop baseren.

3.8. Worden de gehanteerde normen bij de fysieke proeven gewijzigd/aangepast naargelang de aard van de kandidaten

Nee	110
ja leeftijd	3
ja lengte	0
ja geslacht	5
ja beoogde functie	0
ja gewicht	1
ja geslacht en lengte	1

De gehanteerde normen bij de fysieke proeven worden praktisch nooit aangepast naargelang de aard van de kandidaten. Vijf korpsoversten hanteerden andere normen indien er zich vrouwen aanboden voor de fysieke proeven.

3.9. Wat zijn de resultaten van de vrouwen bij de fysieke proeven

Op de vraag hoeveel vrouwen al dan niet slaagden voor de fysieke proeven antwoordden 41 korpsoversten dat sinds 1996 er zich in totaal 77 vrouwen hadden aangeboden waarvan er uiteindelijk 53 (69%) slaagden in de fysieke proeven.

3.10. Hoe was de allerlaatste stagecommissie samengesteld naar geslacht?

	X	Y	Z	C	Totaal
enkel mannen	3	9	44	33	89
mannen en vrouwen		1	8	5	14

Zoals blijkt uit de cijfers zijn de stagecommissies bijna uitsluitend samengesteld uit mannen. In enkele gevallen vindt men (meestal) 1 of meerdere vrouwen terug in die commissies.

3.11. Bestaat er in het korps de mogelijkheid om deeltijds te werken, loopbaanonderbreking te nemen of ouderschapsverlof aan te vragen.

De mogelijkheid om deeltijds te werken, de loopbaan te onderbreken en ouderschapsverlof te nemen is in de vrijwilligerskorpsen (categorie C) vanzelfsprekend niet voorhanden. Voor de korpsen van de categoriën X, Y en Z werd als volgt geantwoord:

- in 37 korpsen is er geen mogelijkheid tot het nemen van één van bovenstaande maatregelen;
- in 31 korpsen is er mogelijkheid tot het nemen van één of twee van bovenstaande maatregelen;
- in 6 korpsen kan gebruik gemaakt worden van alle bovenvernoemde maatregelen.

De autonome gemeentelijke overheid stelt een lijst op betreffende ‘uitsluitingen van verminderde prestaties’. Deeltijds werk en loopbaanonderbreking staan meestal op die lijst. Het is vooral het operationeel personeel dat niet kan genieten van loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid of ouderschapsverlof. Het administratief personeel heeft meestal wel die mogelijkheid.

3.12. Beschikt uw brandweerkazerne over aparte ruimtes voor (eventueel) vrouwelijk personeel?

Nee	52
alleen verkleedruimtes	3
alleen toiletten	20
alleen douches	0
Verkleedruimtes en toiletten	1
Verkleedruimtes en douches	1
toiletten en douches	15
Verkleedruimtes, toiletten en douches	38

Slecht 29% (38 op 130) van de brandweerkazernes zijn uitgerust met alle afzonderlijke voorzieningen (verkleedruimtes, toiletten, douches) voor vrouwelijk personeel. 40% (52 op 130) van de brandweerkazernes beschikt over geen enkele afzonderlijke voorziening voor eventueel vrouwelijk personeel.

3.13. Bestaat er een reglementering omtrent ongewenste intimiteiten op het werk

Op de vraag of er binnen het korps een reglementering werd opgesteld om het personeel te beschermen tegen ongewenste intimiteiten op het werk antwoordden 108 korpsen dat dit niet het geval was. In 22 korpsen was er wel een reglement voorzien.

3.14. Maken vrouwen evenveel kans op een bevordering dan mannen

De vereisten voor toegang tot de bevorderingsgraden worden bepaald door de gemeenteraad. Meestal gebeuren de bevorderingen volgens objectieve criteria zoals anciënniteit, diploma en leeftijd. Voor de meeste korpsoversten maken vrouwen evenveel kans dan hun mannelijke collega's.

4. AANBEVELINGEN

Uitgaande van de eerder geformuleerde vaststellingen brengt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen volgend advies uit.

De Raad is van oordeel dat er moet voorzien worden in een statuut voor de vrijwillige brandweerman waarin ondermeer het probleem van de bezoldiging, vakantiegeld, pensioenuitkering, pensioenleeftijd.... worden geregeld. Zij zouden echter aan dezelfde aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van het beroepspersoneel moeten voldoen.

De Raad is van oordeel dat de gemeenteraad nog teveel invloed heeft bij het aanstellen van het brandweerpersoneel.

Het koninklijk besluit van 6 mei 1971 stelt dat de gemeenteraad er toe gehouden is om de aanwervingsvereisten in de graad van brandweerman te bepalen. De minister van Binnenlandse zaken zou striktere bepalingen kunnen opleggen aan de gemeenten o.m. omtrent de aanwervingsvereisten en selectieprocedure voor vrouwen. Zo zijn er gemeenten (bv. Brussel-hoofdstad) die de proeven inzake lichamelijke geschiktheid veel zwaarder maken dan voorzien in de ministeriële omzendbrief. Andere gemeenten houden zich nog steeds aan de verplichting om woonachtig te zijn in de gemeente waar de brandweerdienst gevestigd is, terwijl een arrest van de Raad van State (25 november 1992, nr. 41.149 Tourneur en stad Doornik) dit tegensprekt. Het arrest bepaald dat men op een concrete en niet op een abstracte manier moet vaststellen of de betrokkene, rekening houdende met zijn/haar domicilie, aan de eisen van de dienst kan voldoen.

Vanuit de geregionaliseerde overheden gaan echter stemmen op om de betuttelende rol van de federale overheid nog in te perken (Charter Vlaanderen - 23 juni 1998).

De Raad is van oordeel dat naar het voorbeeld van het Vlaams *sectoraal akkoord van 18 juni 1993 betreffende de Gemeenschappelijke Krachtlijnen voor een Samenhangend Personeelsbeleid in de Lokale en Regionale Besturen* er een algemene bepaling zou moeten uitgebracht worden om de aanwezigheid van politici in jury's te verbieden in heel België.

De Raad onderstreept dat de maximumleeftijdsgrens, die ondanks de wet van 13 februari 1998 nog steeds wordt gehanteerd bij de aanwervingsvereisten, moet verdwijnen.

De Raad is van oordeel dat de fysieke proeven inzake lichamelijke geschiktheid aangepast dienen te worden voor vrouwen.

De Raad is van oordeel dat de autonome gemeentelijke overheid moet voorzien in de mogelijkheid van loopbaanonderbreking, deeltijds arbeid en ouderschapsverlof voor zijn beroepspersoneel om de toegang tot het ambt gezinsvriendelijker te maken. Het *koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van het ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan* is immers van toepassing op de lokale overheden bij koninklijk besluit van 4 juni 1999.

De Raad is van oordeel dat de brandweerkazernes dienen uitgerust te zijn met afzonderlijke voorzieningen (verkleedruimtes, toiletten, douches) voor vrouwelijk personeel zoals trouwens vermeld in het ARAB. Een niet aangepaste infrastructuur mag immers geen reden zijn om vrouwelijke brandweermannen te weren.

De Raad vindt dat bij het bekendmaken van openstaande functies bij de brandweer men moet wijzen op het belang van teamwork bij het uitoefenen van de functie (in plaats van bijvoorbeeld fysieke kracht), zodat meer vrouwen zich zouden geroepen voelen om zich kandidaat te stellen.

De Raad is van oordeel dat een jeugdbrandweer georganiseerd moet worden bij de verschillende korpsen daar zij een zeer interessante leerschool zijn voor zowel jongens als meisjes ter voorbereiding van de selectie en de uiteindelijke job van brandweerman. Technische vaardigheden en lichamelijke onvolmaaktheden kunnen in de jeugdbrandweer bijgeschaafd worden. Elke brandweerdienst kan een jeugdbrandweer samenstellen rekening houdend met het reglement Koninklijke Belgische Brandweerefederatie.

De Raad is ook van oordeel dat een belangrijke taak is weggelegd voor het departement onderwijs. De meisjes kiezen immers nog te veel voor een typisch vrouwelijk beroep, terwijl opleidingen zoals mechanica, electromechanica,... bijna uitsluitend bevolkt worden door jongens.