



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

ADVIES

**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**

Aanvrager	Minister Sven Gatz
Aanvraag ontvangen op	17 juli 2023
Advies uitgebracht door de RGVM op	21 september 2023

Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen
Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel
Tel.: 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels
<http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>

Vooraf

De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna "de RGVM" of "de Raad") heeft een adviesaanvraag ontvangen over het voorontwerp van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 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.

Dit voorontwerp is gebaseerd op de aanbevelingen van de audit van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt, uitgevoerd door talent.brussels in 2021 en de nota aan de Regering van 1 juli 2021.

In antwoord op de Algemene Beleidsverklaring, die tot doel heeft het gewestelijk diversiteitsbeleid te versterken en de diversiteitsplannen concreter en beter toetsbaar te maken, heeft de wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 dan ook tot doel, de instrumenten van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt aan te passen. Deze aanpassing moet hun doeltreffendheid verhogen en hun impact op de gewestelijke overheidsinstellingen versterken, door hun acties af te stemmen op de doelstellingen van de geldende wetgeving.

De instellingen, waarop deze ordonnantie betrekking heeft, zijn:

- *Het Bestuur van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;*
- *De instellingen van openbaar nut van type A en B;*
- *De pararegionale instellingen van openbaar nut of publiek recht;*
- *De gewestelijke verenigingen zonder winstoogmerk.*

Dit voorontwerp van wijzigingsordonnantie heeft tot doel, de instrumenten van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt aan te passen om hun doeltreffendheid te verhogen en hun impact op de gewestelijke openbare instellingen te versterken teneinde de doelstellingen te verwezenlijken die door de geldende wetgeving zijn vastgelegd.

Om een antwoord te bieden op de groeiende diversiteit in Brussel en het besef van de uitdagingen die daarmee gepaard gaan, wil het Brussels gewestelijk openbaar ambt een voorbeeldfunctie vervullen. Met dit in het achterhoofd past het voorontwerp de bestaande ordonnantie aan door belangrijke wijzigingen, verduidelijkingen en toevoegingen aan te brengen (bv. toevoeging van het beschermingscriterium, meer inclusieve tekst inzake gender, definitie van de woorden inclusie en diversiteit, enz.).

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Doelstellingen

De Raad verwelkomt de wijzigingen die in dit voorontwerp van ordonnantie zijn aangebracht, evenals de doelstellingen die de Regering heeft vastgelegd om deze aan te nemen. Deze doelstellingen zijn:

- het gewestelijk beleid tot bevordering van de diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest concreter en beter toetsbaar maken;

- deze voorbeeldfunctie wat betreft het diversiteitsbeleid toevertrouwen aan het Brussels openbaar ambt;
- de doeltreffendheid van de instrumenten van het diversiteitsbeleid verhogen en de impact ervan versterken.

Ondanks deze ambitieuze doelstellingen vreest de **RGVM** dat bij gebrek aan voldoende menselijke en financiële middelen (cf. punt 1.4), een strikte opvolging en controle, evenals een concrete toepassing van maatregelen ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie, de geplande wijzigingen niet meer dan goede bedoelingen zullen blijven (cf. punt 1.5).

1.2 Afwezigheid van de genderdimensie

De Raad betreurt nogmaals dat de genderdimensie helemaal niet is opgenomen in dit voorontwerp van ordonnantie.

De RGVM herinnert eraan dat gendermainstreaming de fundamentele strategie van het beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijft. Deze strategie beoogt de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving te bereiken door de genderdimensie te integreren in alle publieke beleidsmaatregelen. Deze heeft bijgevolg betrekking op alle gebieden en is van toepassing op elke fase van de publieke beleidscyclus (bv. gender budgeting). Het doel van deze strategie is vooral preventief, maar kan ook gepaard gaan met corrigerende maatregelen zoals de positieve acties.

1.3 Opname van de wijzigingen van de ordonnantie in het toekomstig Brussels Wetboek voor gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van de diversiteit

De Raad merkt op dat het de bedoeling is dat de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit in het openbaar ambt en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, met inbegrip van de daarin aangebrachte wijzigingen, wordt opgenomen in het toekomstig Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit (hierna "het Wetboek Gelijkheid"), waarover de RGVM een advies heeft uitgebracht¹.

De RGVM vraagt of de auteurs van het voorontwerp van wijzigingsordonnantie erover hebben gewaakt dat er een zekere samenhang blijft bestaan met de bepalingen van het ontwerp van Wetboek, en in het bijzonder met de definities in deel 1 (cf. punt 2.2).

1.4 Menselijke en financiële middelen

De Raad merkt op dat de Inspectie van Financiën op 6 februari 2023 een negatief advies heeft uitgebracht over het voorontwerp van ordonnantie. Ter motivering van haar negatief advies heeft de Inspectie van Financiën de volgende punten naar voren aangehaald:

"Hoewel de doelstelling en de voorgestelde wijzigingen duidelijk zijn, is het dossier ontoereikend wat betreft 1) de raming van de financiële middelen die nodig zijn om de gewijzigde ordonnantie uit te voeren en 2) het toereikend karakter van deze middelen voor het beoogde doel. In de huidige situatie heeft de IF inzake doeltreffendheid en doelmatigheid geen

¹ [A-2023-001-RGVM](#).

redelijke zekerheid dat een constant budget (cf. punt 3 "Begrotingsimpact") voldoende zal zijn om de doelstelling te bereiken".

In antwoord op dit advies van de Inspectie van Financiën stelt de Regering eenvoudigweg dat:

- Het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de verdeelsleutel voor de financiering van diversiteitsacties zullen worden vastgelegd in een jaarlijks betoelagingsbesluit;
- De financiële middelen die nodig zijn voor de uitvoering van de ordonnantie eveneens in een uitvoeringsbesluit zullen worden gespecificeerd;
- Op het ogenblik van de toewijzing van de kredieten talent.brussels een becijferd voorstel zal doen voor een budget en een methodologie.

In afwachting van de uitvoeringsbesluiten en het becijferde voorstel voor een budget en een methodologie van talent.brussels, merkt **de RGVM** op en betreurt hij dat er geen details zijn medegedeeld over de financiële en menselijke middelen die zullen worden toegewezen aan de uitvoering van de toekomstige ordonnantie. Bijgevolg herhaalt **de Raad** zijn bezorgdheid over de middelen die worden ingezet om de doelstellingen van het voorontwerp van ordonnantie te verwezenlijken (cf. punt 1.1).

1.5 Aanpassing van de processen van aanwerving en bevordering

De Raad benadrukt het belang om de processen van aanwerving en bevordering van de gewestelijke overheidsinstellingen aan te passen om de strijd tegen discriminatie, in het bijzonder tussen vrouwen en mannen, erin op te nemen. **De RGVM** is van mening dat deze aanwervings- en bevorderingsprocessen moeten worden getoetst aan de maatstaf van gelijkheid tussen vrouwen en mannen en van alle vormen van discriminatie. Bovendien moet de communicatie van jobaanbiedingen aangepast worden om een grotere diversiteit aan personen binnen het openbaar ambt te bekomen.

Inzake aanwerving herhaalt **de Raad** de beschouwingen in zijn advies van 31 oktober 2022 betreffende de Visienota over de identiteit en de rol van de operatoren & nieuw beleidsmodel (beleidswerf 3):

*« **De Raad** beveelt daarom aan om verder te gaan dan kwantitatieve doelstellingen inzake aanwerving. Hij wijst er ook op dat geen enkel bedrijf aanspraak kan maken op een label als het niet voldoet aan de wettelijke verplichtingen, zoals het percentage gehandicapten in alle overheidsinstellingen en de verplichting tot transparantie over de loonkloof tussen vrouwen en mannen (naleving van de wet van 2012). **De Raad** wijst er daarom nogmaals op dat het belangrijk is om het label niet toe te kennen als niet aan deze doelstellingen en verplichtingen is voldaan. Deze doelstellingen moeten ook duidelijk worden gedefinieerd en gecommuniceerd aan de hele onderneming, aan de partners, enz. »².*

² [Advies van de RGVM van 31 oktober 2022 over de Visienota betreffende de identiteit en de rol van de operatoren & nieuw beleidsmodel \(beleidswerf 3\).](#)

De Regering had trouwens een goede gelegenheid om het bevorderingssysteem binnen een overheidsinstelling concreet aan te passen. **De RGVM** merkt namelijk op dat de Regering onlangs een besluit heeft goedgekeurd tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende het administratief en bezoldigingsstatuut van het operationeel personeel van de DBDMH³.

Met betrekking tot de bevorderingen binnen de DBDMH wijzigt artikel 48 van dit besluit artikel 61, 3^{de} lid, van het bestaande besluit, dat nu bepaalt dat :

" Bij gelijkheid tussen de kandidaten wordt de voorkeur gegeven aan diegene die, in volgorde:

1° de meeste ranganciënniteit bezit;

2° de hoogste niveauanciënniteit bezit;

3° de grootste dienstanciënniteit bezit in het operationele kader van de DBDMH".

Welnu, het ontwerpbesluit voorzag aanvankelijk echter in een geheel andere volgorde van voorkeur, aangezien artikel 48 als volgt luidde:

" Bij gelijkheid tussen de kandidaten wordt de voorkeur gegeven aan diegene die, in volgorde:

1° tot het geslacht behoort dat het minst vertegenwoordigd is op dat bevorderingsniveau in de instelling;

2° een allochtone achtergrond heeft, gedefinieerd als iemand die bij zijn geboorte de nationaliteit heeft van een land buiten de EU-27, of [...];

3° de hoogste ranganciënniteit bezit in het operationele kader van de SIAMU".

De Raad stelt vast dat de Raad van State in zijn advies over dit ontwerpbesluit de onder 1° en 2° voorziene prioriteiten uitvoerig heeft geanalyseerd en ze terecht als positieve acties heeft beschouwd. Zijn advies was niet volledig negatief, hoewel hij verzocht om de "openheidsclausule" te verduidelijken. De Raad van State vroeg zich ook af of positieve acties niet ook in de aanwervingsfase moeten worden overwogen.

De RGVM kan alleen maar betreuren dat een amendement, dat hij essentieel acht om de door de Regering vooropgestelde doelstellingen te bereiken (*cf.* punt 1.1), niet werd weerhouden.

De RGVM is namelijk ten gronde van mening dat de oorspronkelijk voorziene volgorde van voorkeur behouden had moeten blijven door een positieve actiemaatregel aan te nemen in de aanwervingsfase, zoals aanbevolen door de Raad van State. Het moet gezegd dat dit een gemiste kans is om de goede intenties in daden om te zetten.

2. Artikelsgewijze beschouwingen

2.1 Inclusie en discriminatiebestrijding (artikel 3)

³ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023 tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp, B.S., 1 september 2023.

De RGVM betreurt dat de term "discriminatie" in het voorontwerp van ordonnantie in het enkelvoud wordt gebruikt. Er bestaan namelijk vele vormen van discriminatie en het zou gepaster zijn om de uitdrukking "bestrijding van discriminatie" te gebruiken om, meer bepaald, de intersectionele dimensie op te nemen.

2.2 Definities (artikel 3)

De Raad merkt op dat artikel 3 de definities van "directe discriminatie" en "indirecte discriminatie" bevat, die gedetailleerder zijn dan de definities in de versie van het ontwerp van Wetboek Gelijkheid die op 15 mei 2023 aan de RGVM werd voorgesteld.

De RGVM vraagt de Regering dan ook om ervoor te zorgen dat de ordonnantie van 4 september 2008 correct wordt opgenomen in het Wetboek Gelijkheid en dat de definities, die erin zijn opgenomen, op correcte wijze worden geharmoniseerd (cf. punt 1.3).

Met betrekking tot de toevoeging van de definitie van "bevordering van de diversiteit" in 15° van artikel 4 van de ordonnantie van 4 september 2008, vestigt **de Raad** nogmaals de aandacht van de Regering op de noodzaak om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen niet te "begraven" in de bevordering van de diversiteit. Hij betreurt dat deze definitie van "bevordering van de diversiteit" geen enkel element bevat dat verband houdt met de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Bovendien betreurt **de RGVM** dat de term "seksisme" volledig ontbreekt in de tekst van het voorontwerp van ordonnantie.

2.3 Financiering en evaluatie van de diversiteitsplannen (artikel 4)

Artikel 4 van het voorontwerp van ordonnantie voorziet de vervanging van paragraaf 6 van artikel 5 van de ordonnantie van 4 september 2008 door de volgende paragraaf:

"Binnen de grenzen van de begrotingskredieten van het Gewest beslist de Regering elk jaar aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bedoeld in artikel 4, 13°, die beschikken over een diversiteitsplan en over een positieve evaluatie van dit plan, een financiering toe te kennen voor de actoren die belast zijn met de uitvoering van hun diversiteitsplan. [...]".

De RGVM is van mening dat het niet aangewezen is om overheidsinstellingen te financieren voor het opstellen van deze plannen, ook al vormt dit een wettelijke verplichting. In plaats daarvan dringt **de Raad** aan op de toewijzing van extra menselijke en financiële middelen voor de evaluatie en externe kwaliteitscontrole van de diversiteitsplannen. Bovendien is **de RGVM** van mening dat er sancties moeten worden ingevoerd voor overheidsinstellingen die deze verplichting niet nakomen.

2.4 Verplichting tot verslaggeving bij het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid (artikel 5)

De Raad staat positief tegenover de nieuwe verplichting die is opgenomen in artikel 5 van het voorontwerp van ordonnantie, op grond waarvan elke gewestelijke overheidsinstelling de gegevens, die het mogelijk maken om toezicht te houden op de uitvoering van deze ordonnantie, moet bezorgen aan het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid.

De RGVM verwelkomt de invoering van een dergelijke verplichting, die het mogelijk zal maken om een nauwkeurige monitoring te garanderen en input te leveren, met name voor de evaluatie van diversiteitsplannen (*cf.* punt 2.3).

2.5 Definitie van prioritaire doelstellingen (artikel 6)

De Raad neemt ook nota van en is verheugd over het feit dat het voorontwerp van ordonnantie aan de Regering de mogelijkheid biedt om, voor de periode die zij bepaalt, prioritaire gewestelijke doelstellingen te bepalen die verband houden met de bevordering van de diversiteit. De Regering zal bepalen hoe deze gewestelijke prioritaire doelstellingen moeten worden opgenomen in de diversiteitsactieplannen van de gewestelijke overheidsinstellingen en in de oriëntatienota's en transversale doelstellingen van de leidende ambtenaren van deze instellingen.

Deze mogelijkheid beantwoordt aan een oude vraag van de RGVM.

2.6 Proces tot melding van gevallen van discriminatie (artikel 7)

De RGVM verwelkomt de invoering van een Artikel 7*bis* in de ordonnantie van 2008, dat bepaalt dat de betrokken gewestelijke instellingen in hun arbeidsreglementen bepalingen opnemen die het personeel inlichten over interne en externe meldingsprocedures wanneer zij een geval van discriminatie vermoeden.

De Raad is van mening dat het inderdaad essentieel is dat de procedures voor het melden van vormen van discriminatie in het arbeidsreglement zijn voorzien en aan alle personeelsleden worden gecommuniceerd.

*
* *
*