



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 kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Aanvraag ontvangen op	18 september 2023
Advies uitgebracht door de RGVM op	23 oktober 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/nl/>

Vooraf

De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen (hierna de "Raad" of de "RGVM") heeft een adviesaanvraag ontvangen betreffende het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij¹.

De kaderordonnantie van 25 april 2019 had al tot doel de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, ook gekend als de "Madrane"-ordonnantie, te verbeteren. In het algemeen heeft deze kaderordonnantie het mogelijk gemaakt om een billijker diversiteitsbeleid op het vlak van de plaatselijke ambtenarij in te voeren. Ze heeft het onder andere mogelijk gemaakt om :

- formeel een antidiscriminatieluik op te nemen in functie van beschermde criteria en om deze toe te passen op alle arbeidsverhoudingen in de plaatselijke ambtenarij, ongeacht het contractuele of statutaire stelsel van de persoon die het werk verricht ;
- de toekenning van de subsidie afhankelijk te maken van de aanwerving van ten minste 10% werkzoekenden uit Brusselse wijken waar de werkloosheidsgraad onder de bevolking gelijk is aan of hoger is dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- een echte functie van Diversiteitsmanager binnen lokale Besturen te bekrachtigen.

De "Diversiteitsrapporten" die elk jaar door Actiris worden opgesteld en de resultaten van een enquête die door Brussel Plaatselijke besturen bij de personeelsdiensten van de gemeenten werd gehouden over de subsidies die op grond van de kaderordonnantie van 25 april 2019 werden ontvangen, hebben verschillende anomalieën in de uitvoering van deze kaderordonnantie aan het licht gebracht, waardoor de doelstellingen die erin worden vooropgesteld, verre van worden behaald.

Om deze anomalieën te verhelpen, heeft het onderhavige voorontwerp van ordonnantie voornamelijk tot doel om :

- De toekenning van de subsidie afhankelijk te maken van de aanwerving van minstens 10% werkzoekenden uit Brusselse wijken waar de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger is dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- De toekenning van de subsidie afhankelijk te maken van de opstelling van het Diversiteitsplan en van de positieve evaluatie ervan ;
- De subsidie te herbestemmen voor de financiering van de opdrachten van een gemeentelijke beambte - de zogenaamde "Diversiteitsmanager" - die verantwoordelijk zal zijn voor het opstellen, implementeren en opvolgen van het Diversiteitsplan van de gemeente en deze van de plaatselijke Besturen die daarvan afhankelijk zijn (gemeentelijke vzw's, gemeentebedrijven en intercommunales) ;
- Een gemeente een jaar lang niet in aanmerking te laten komen voor subsidies wanneer deze een negatieve beoordeling van haar Diversiteitsplan ontvangt.

Tot slot neemt de Raad er nota van dat het de bedoeling is dat de ontwerpтекst deel zal uitmaken van het toekomstige Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit.

¹ [Kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij](#) (B.S., 24 mei 2019).

Advies

1. Algemene beschouwingen

Eerst en vooral staat **de RGVM** positief tegenover dit voorontwerp van ordonnantie, dat tot doel heeft de anomalieën in verband met de uitvoering van de kaderordonnantie van 25 april 2019 bij te sturen op basis van de feedback van de "Diversiteitsrapporten" van Actiris en de enquête bij de personeelsdiensten van de gemeenten.

1.1 Voorbeeldigheidsrol van de overheden

De Raad is van mening dat er voor de plaatselijke Besturen, net zoals voor de gewestelijke Besturen, een voorbeeldigheidsrol is weggelegd bij het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminaties.

Derhalve juicht **de RGVM** de wil toe van de regering om het bestaan en de kwaliteit van een Diversiteitsplan voor elk plaatselijk Bestuur te waarborgen. **De Raad** benadrukt de noodzaak om ervoor te zorgen dat deze Diversiteitsplannen goed ten uitvoer worden gelegd. Deze benadering heeft als doel de plaatselijke ambtenarij een voorbeeldrol te geven door hun acties af te stemmen op de criteria die door de regering zijn vastgelegd.

Op het niveau van de plaatselijke Besturen benadrukt **de Raad** dat er een fenomeen van horizontale segregatie bestaat. **De RGVM** herhaalt dat het gemengde karakter van de beroepen van essentieel belang is, in het bijzonder op het niveau van de overheden, gelet op de voorbeeldigheidsrol die zij moeten vervullen. Niettemin vestigt **de Raad** de aandacht van de regering op het feit dat vrouwen niet kunnen worden opgenomen in een team dat uitsluitend of overwegend uit mannen bestaat zonder dat er :

- Opleidingen worden georganiseerd en voorafgaandelijk verplicht worden gevolgd ;
- Een "nultolerantie"-beleid ten aanzien van discriminerende of intimiderende gedragingen door de overheidsorganisatie in kwestie wordt toegepast.

1.2 Bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminaties

De RGVM benadrukt nogmaals dat de bevordering van diversiteit absoluut gepaard moet gaan met een antidiscriminatiebeleid. Hoewel de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminaties niet met elkaar verward mogen worden, vormen zij twee zijden van eenzelfde medaille.

De RGVM hoopt dat de term "Diversiteitsplan" ooit tot "Diversiteits- en gelijkheidsplan" zal worden aangepast.

1.3 Genderbenadering

Eens te meer betreurt **de Raad** dat er in dit voorontwerp van ordonnantie helemaal geen rekening is gehouden met de genderdimensie.

De RGVM herinnert eraan dat gendermainstreaming de fundamentele strategie van het gelijkheidsbeleid tussen vrouwen en mannen blijft. Deze strategie streeft naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de samenleving door de genderdimensie in elk overheidsbeleid te integreren. Ze heeft dus betrekking op alle domeinen en is van toepassing op elke fase van de cyclus van een overheidsbeleid (bijv. gender budgeting). Het doel van deze strategie is in de eerste plaats preventief, maar kan ook gepaard gaan met corrigerende maatregelen, zoals de positieve acties.

1.4 Raadpleging van de RGVM

De Raad neemt er nota van dat de regering in een uitvoeringsbesluit een reeks elementen zal vastleggen die onder meer betrekking hebben op het aanwervingsproces en de functiebeschrijving van de Diversiteitsmanager, de verdeelsleutel voor de werkuren van de Diversiteitsmanager per gemeente (op basis van het aantal inwoners van de gemeenten) en de samenstelling en opdrachten van het Evaluatiecomité van de Diversiteitsplannen.

De RGVM vraagt derhalve na de eerste lezing van dit uitvoeringsbesluit te worden geraadpleegd.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Opstelling, inhoud en goedkeuring van de Diversiteitsplannen

De Raad vestigt de aandacht van de regering op het feit dat de Diversiteitsplannen in overleg met werknemersvertegenwoordigers moeten worden opgesteld. Dit overleg is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat het Diversiteitsplan wordt aangenomen en goed wordt uitgevoerd door al het personeel van de gemeente of elk ander plaatselijk Bestuur.

Met betrekking tot de inhoud van de Diversiteitsplannen benadrukt **de RGVM** dat het van belang is om in het volgende te voorzien :

- Een basisdiagnose met kwalitatieve en kwantitatieve gegevens ;
- Een diagnose van seksueel geweld binnen de plaatselijke ambtenarij.

In dit verband wijst **de Raad** erop dat seksisme en seksueel geweld op de werkvloer nog steeds wijdverspreid zijn. Hij is derhalve bezorgd over het risico dat de Diversiteitsplannen deze realiteiten over het hoofd zouden zien. **De RGVM** blijft overtuigd van de complexiteit van systemisch geweld tegen vrouwen en van de aanwezigheid ervan in heel wat organisaties, in verschillende mate. **De RGVM** is derhalve van mening dat er geen subsidie zou mogen worden toegekend als de gemeente niet op zijn minst de kwestie van seksisme en seksueel geweld in haar initiële diagnose heeft opgenomen en geen effectieve preventie- en risicoanalysemaatregelen heeft genomen, en geen procedure heeft ingesteld voor het melden en verwerken van gevallen, met als doel nultolerantie ten aanzien van onaanvaardbare gedragingen en geweld².

- Gekwantificeerde doelstellingen voor elke maatregel om een concrete evaluatie van elke geplande actie mogelijk te maken (*cfr.* punt 2.2). **De Raad** wil een wildgroei van "cosmetische" Plannen met moeilijk evalueerbare maatregelen voorkomen. Daarom dringt **de RGVM** aan op de noodzaak om kwaliteitsvolle Diversiteitsplannen op te stellen, die zich niet beperken tot aanwervingsbeschouwingen, maar die ook aspecten omvatten zoals opleiding, ontwikkeling van vaardigheden, interne en externe communicatie, en nog veel meer. Deze Plannen moeten in de eerste plaats worden ontwikkeld om het personeel en de instanties van de plaatselijke ambtenarij te versterken, en niet alleen om subsidies te verkrijgen.

² [RGVM, Advies van 31/10/2022 betreffende de Visienota over de identiteit en de rol van de operatoren & nieuw governancemodel \(beleidswerf 3\)](#) en [A-2023-001-RGVM](#).

Gelet op het feit dat de toekenning van de subsidie niet langer gekoppeld is aan de aanwerving van een minimum van 10% werkzoekenden uit kansarme Brusselse wijken, vraagt **de RGVM** daarnaast dat de Diversiteitsplannen de aanwerving van specifieke groepen zouden waarborgen, met name vrouwen uit kansarme wijken, van verschillende origines, met een handicap of personen uit een genderminderheid.

Tevens herhaalt hij dat geen enkele gemeente aanspraak kan maken op een subsidie als ze niet voldoet aan de wettelijke verplichtingen, zoals het percentage personen met een handicap in alle lokale besturen³ en de verplichting om transparant te zijn inzake de loonkloof tussen mannen en vrouwen (in naleving van de wet van 2012). **De Raad** herhaalt dientengevolge dat het belangrijk is om geen subsidie toe te kennen als deze verplichtingen niet in het Diversiteitsplan van de gemeente zijn opgenomen en de doelstellingen niet worden behaald⁴.

Tot slot vraagt **de Raad** welke gemeentelijke instantie verantwoordelijk is voor het aannemen van de Diversiteitsplannen. De implicaties zijn immers niet dezelfde naargelang een Diversiteitsplan door het Gemeentelijk College of door de Gemeenteraad wordt aangenomen.

2.2 Evaluatie van de Diversiteitsplannen

De RGVM dringt aan op de ontwikkeling van een strikt na te leven tijdschema voor de evaluatie van de Diversiteitsplannen. Dit tijdschema zal het mogelijk maken om elk Diversiteitsplan rigoureuus op te volgen en de evolutie ervan in het licht van de aanbevelingen uit eerdere evaluaties te analyseren.

De Raad begrijpt dat de samenstelling van het Evaluatiecomité van de Diversiteitsplannen van de plaatselijke Besturen in een uitvoeringsbesluit zal worden bepaald. **De RGVM** verduidelijkt nu al dat het belangrijk is om ervoor te zorgen dat de Diversiteitsmanagers niet zowel rechter als jury zouden zijn, d.w.z. dat zij geen deel zouden kunnen uitmaken van het Evaluatiecomité van de Diversiteitsplannen die zij zelf hebben opgesteld. **De Raad** vindt het absoluut noodzakelijk dat het evaluatieproces van de Diversiteitsplannen extern en onafhankelijk zou zijn.

2.3 Functie en profiel van de Diversiteitsmanager

De Raad juicht de wens van de regering toe om de functie van de Diversiteitsmanager te versterken en te professionaliseren, wat hij binnen plaatselijke en gewestelijke Besturen van essentieel belang acht.

De RGVM is van mening dat het gemeentebestuur voldoende tijd en middelen moet hebben om zijn functie uit te voeren. Daarnaast is **de Raad** van oordeel dat de werkomstandigheden van de Diversiteitsmanager hem/haar in staat moeten stellen om zijn/haar functie in volledige onafhankelijkheid uit te voeren.

De RGVM staat positief tegenover het idee van de regering om de Diversiteitsmanager van de gemeente te belasten met de voorbereiding en coördinatie van de opstelling van de Diversiteitsplannen, niet alleen voor de gemeente, maar ook voor de andere plaatselijke Besturen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is (gemeentelijke vzw's, gemeentebedrijven,

³ [Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen](#) (B.S., 8 februari 2017).

⁴ [RGVM, Advies van 31/10/2022 betreffende de Visienota over de identiteit en de rol van de operatoren & nieuw governance model \(beleidswerf 3\)](#)

intercommunales). De omvang en het personeelsbestand van deze structuren zijn immers soms erg beperkt. Zo telt 2/3 van de ongeveer 100 gemeentelijke vzw's minder dan 5 personen. Het is erg moeilijk - zo niet onmogelijk - voor deze structuren om de menselijke en financiële middelen te vinden om een diversiteits- en inclusiebeleid te implementeren. Daarom lijkt het volkomen relevant om een Diversiteitsmanager bij de gemeente te delen. Aan de andere kant vraagt hij zich af of het relevant is om voor elk van deze structuren een specifiek Diversiteitsplan op te stellen, gelet op hun geringe omvang. Hij vraagt om deze vraag te analyseren.

De Raad benadrukt echter het belang van de opleiding van Diversiteitsmanagers en de ondersteuning die door de diversiteitsverantwoordelijken van Actiris wordt geboden. Hij benadrukt ook de instrumenten en seminars die door de Diversiteitsdienst BRUXEO zijn opgezet ten behoeve van alle vzw's⁵, waaronder gemeentelijke vzw's, die ook toegankelijk zijn voor deze Diversiteitsmanagers.

Wat betreft het profiel van de Diversiteitsmanager is **de RGVM** van mening dat het absoluut noodzakelijk is om iemand aan te werven die gespecialiseerd is in materies die te maken hebben met het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie.

Daarnaast is **de Raad** van mening dat het profiel van deze persoon in functie van elke gemeente moet zijn aangepast. In dit verband stelt **de RGVM** voor om de mogelijkheid te overwegen om Diversiteitsmanagers aan te werven die zelf slachtoffer van discriminaties zijn (geweest).

*
* *

⁵ [Diversiteit | BRUXEO](#)