

Politique non-discrimination et diversité
Budget 2014

Service Diversité Bruxelles - Actiris			
Budget 2014			
Ligne budgétaire régionale			€ 750.000
Missions fixes			€ 65.000
Plans de diversité			
	Cofinancement nouveaux plans	€ 28.200	
	Solde suite à évaluation des plans	€ 36.800	
Missions liées au programme			€ 685.000
Axe 1: Intégration dans les politiques régionales			€ 90.000
Act 112	Partenariat Centre	€ 25.000	
	Partenariat Institut	€ 25.000	
Act 121	Inventaire 'bonnes pratiques'	€ 15.000	
Act 132	Publication et train trainer 'Cahier'	€ 15.000	
Act 143	Mission ethnostratification	€ 10.000	
Axe 2: Démultiplication de l'impact et cibler les investissements			€ 537.500
Act 2.2.	Partenariat syndicats	€ 275.000	
Act 231	Vadémécum recrutement	€ 8.500	
Act 232	Pool H (convention Febrap)	€ 28.000	
Act 242	Conventions sectorielles	€ 16.500	
	Partenariat organisations patronales	€ 76.500	
	Programme mobilisation jeunes – Youth Guarantee	€ 133.000	
Axe 3 : Organiser réseau d'acteurs			€ 57.500
Act 311	Identité	€ 15.000	
Act 312	Site web	€ 10.000	
Act 313	Moments spots	€ 22.500	
Act 322	Réseau managers Oip	€ 5.000	
Act 323	Réseau managers privé	€ 5.000	

Conseil de non-discrimination et de diversité Plan opérationnel

Mission

Une mission centrale dans cette politique est portée conjointement par la Ministre, les partenaires sociaux, Actiris et les consultants en diversité :

**Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité en région bruxelloise
en vue de renforcer l'égalité dans l'accès et le maintien à l'emploi
du public visé par le cadre légal.**

Axes stratégiques

Pour répondre à cette mission centrale, trois grands axes stratégiques complémentaires sont développés:

Axe stratégique 1.

Intégrer la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité dans les politiques régionales

Axe stratégique 2.

Démultiplier l'impact de la politique de diversité et cibler les investissements

Axe stratégique 3.

**Organiser un réseau d'acteurs dans la réflexion et l'action
autour de l'égalité dans l'accès et le maintien à l'emploi du public visé en région bruxelloise**

Plan opérationnel

Axe stratégique 1.

Intégrer la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité dans les politiques régionales

Objectif stratégique 1.1 :

En tant qu'acteur public, **Actiris** est au cœur de la non-discrimination et de la diversité en matière d'emploi. Témoigner par ses services et actions, tant envers les chercheurs d'emploi, qu'envers les employeurs et les partenaires, d'une approche neutre et respectant l'égalité de traitement.

Actions :

- 111 : Code de procédure
- 112 : Conventions-cadre avec le Centre pour l'égalité des chances et l'Institut égalité femmes-hommes
- 113 : Insertion du principe de la non-discrimination et de la diversité dans les conventions et cahiers des charges

Action 111 : Code de procédure

Opérationnaliser un Code de procédure définissant les règles et la déontologie dont les agents peuvent se prévaloir face aux demandes à caractère discriminatoire. Ce Code précède une phase de formation du personnel, y compris pour détecter les risques de discrimination. Dans un premier temps, seuls sont visés les agents-conseils direction employeurs. Dans un second temps, cette opération, sera mise en place et adaptée à la direction chercheurs d'emploi.

Indicateurs de résultats 2014 :
Le Code de procédure avec screening des offres est mis en place et la formation des agents est programmée

Action 112 : Conventions-cadre entre Actiris, le Centre pour l'égalité des chances et l'Institut égalité femmes-hommes

Convenir des modalités d'apport d'expertise du Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes aux différentes directions d'Actiris. Ces conventions-cadre sont traduites dans des avenants qui définissent leurs programmes d'action annuel.

Indicateurs de résultats 2014 :
Les conventions-cadre, avec avenant 2014, sont signées et deux réunions de concertation entre les contractants fonctionnent

Action 113 : Insertion du principe de la diversité dans les cahiers des charges et les conventions

Actiris intègre les principes d'anti-discrimination et de diversité dans ses relations avec les partenaires et fournisseurs de services en insérant, après avoir inventorié les bonnes pratiques en vigueur dans les secteurs public et privé, des clauses dans les conventions Actiris-employeurs, les conventions de partenariat et les cahiers des charges émis par les services d'Actiris.

Indicateurs de résultats 2014 :
Les conventions et les cahiers des charges sont adaptés pour les engagements contractuels 2015.

Objectif stratégique 1.2

Inviter les opérateurs de l'emploi à s'engager également dans la promotion de la diversité en reprenant ces principes dans différentes formes de partenariats public-privé.

Actions :

- 121 : Inventaire des bonnes pratiques
- 122 : Vers une Charte unique de diversité à Bruxelles
- 123 : Formules d'engagements reprises par les services publics

Action 121 : Inventaire des bonnes pratiques

Etablir un inventaire des bonnes pratiques (déclarations, clauses contractuelles,...) en la matière et les mettre à la disposition des employeurs, dans les secteurs publics et privé, afin de leur permettre de les utiliser pour leurs propres conventionnements et contrats.

Indicateurs de résultats 2014 :
Mise en ligne des résultats de la mission d'inventaire de bonnes pratiques à usage des employeurs, de tout type.

Action 122 : Vers une Charte unique de diversité à Bruxelles

Proposer une nouvelle charte de diversité, avec un engagement conjoint de l'employeur et des représentants des travailleurs, qui lance le processus de développement d'une politique de diversité en interne.

Indicateurs de résultats 2014 :
Nouvelle Charte en vigueur, signée par 10 entreprises de tout type (petite et grande) et secteur confondu.

Action 123 : Formules d'engagements reprises par les services publics

Proposer aux services publics régionaux et locaux de reprendre, via leurs plans de diversité, des formes d'engagement dans leurs cahiers des charges et conventions.

Indicateurs de résultats 2014 :
Demande officialisée par les Ministres de tutelle envers les opérateurs publics.

Objectif stratégique 1.3 :

Accompagnement et écoute dans les signalements de discriminations : l'accueil et l'accompagnement des personnes confrontées à des faits ou sentiments de discrimination à l'emploi, en collaboration avec les organisations pouvant ester en justice et l'organisation de la prise de parole et l'écoute des publics concernés en collaboration avec les organisations-intermédiaires.

Actions :

- 131 : Structurer les liens entre Guichet et le Centre Egalité des Chances et l'Institut Egalité Femmes-Hommes - service aux chercheurs d'emploi
- 132 : Train the trainer devant discriminations – service aux intermédiaires
- 133 : E-learning anti-discrimination – service aux employeurs et recruteurs
- 134 : Organiser des canaux d'écoutes – service aux publics ciblés

Action 131 : Structurer les liens entre Guichet et le Centre Egalité des Chances et l'Institut Egalités Femmes-Hommes - service aux chercheurs d'emploi

Intégrer le Guichet d'Actiris dans le système d'enregistrement Metis, géré par le Centre dans le cadre de la gestion des enregistrements des signalisations, structurer et promouvoir davantage ce service envers les chercheurs d'emploi. Organiser une action similaire avec l'Institut.

Indicateurs de résultats 2014 :
Guichet (re)connu par chercheurs d'emploi comme centre de ressources
et le réseau d'agents-relais est formalisé en interne.

Action 132 : Train the trainer « réactions devant discriminations » – service aux intermédiaires

Produire un matériel de base et conceptualiser des formations de réaction face aux actes discriminatoires à l'attention des différents intermédiaires de l'emploi.

Indicateurs de résultats 2014 :
Trois formations de type 'train the trainer' ont eu lieu

Action 133 : E-learning anti-discrimination – service aux employeurs et recruteurs

Collaborer avec le Centre à l'élaboration d'un instrument d'e-learning en matière de discrimination, mis à la disposition de tous types d'intermédiaires et établir des liens entre le site du centre et le nouveau site de la diversité en région bruxelloise.

Indicateurs de résultats 2014 :
Première partie (discrimination) finalisée, avant mise en ligne.

Action 134 : Organiser des canaux d'écoutes – service aux publics ciblés

Organiser un projet pilote de recueil de témoignages autour de la discrimination sur le marché de l'emploi ayant pour objectif de nourrir davantage les réflexions en vue de mettre en place des dispositifs adaptés.

Indicateurs de résultats 2014 :
Un projet-pilote finalisé de canal de témoignage des publics concernés.

Objectif stratégique 1.4

Contribuer aux observations et évaluations des évolutions des discriminations à l'emploi, ainsi que les phénomènes de stratification du marché de l'emploi dans le cadre de la gestion mixte du marché de l'emploi.

Actions :

- 141 : Rapportage des avancées en matière de diversité dans les Communes
- 142 : Contacts et interactions avec le Conseil économique et social
- 143 : Note synthèse d'analyse de l'ethnostratification

Action 141 : Rapportage des avancées en matière de diversité avec les Communes

Présentation par le Comité de gestion d'Actiris d'un rapport au Parlement bruxellois sur l'état de la diversité dans les administrations locales comme prévu par l'ordonnance.

Indicateurs de résultats 2014 :
Rapport prêt fin 2014 en vue du dépôt devant le Parlement en 2015.

Action 142 : Contact et interactions avec le Conseil économique et social

Présenter le programme-cadre et le nouveau ConseilNDD, afin de rationaliser les interactions en matière de discrimination et de diversité avec les autres organes de concertation régionale.

Indicateurs de résultats 2014 :
Le plan opérationnel du ConseilNDD est connu et des formes de collaborations sont convenues

Action 143 : Note synthèse d'analyse sur l'ethnostratification

Etablir une note analytique de la littérature existante en matière d'ethnostratification sur le marché de l'emploi bruxellois, afin de nourrir davantage les réflexions sur les dispositifs en matière de discrimination et de diversité à développer.

Indicateurs de résultats 2014 :
Note sur l'ethnostratification à Bruxelles finalisée

Axe stratégique 2

Démultiplier l'impact de la politique de diversité et cibler les investissements

Objectif stratégique 2.1 :

Développer d'autres modèles et formules d'engagements complémentaires au plan, lequel reste l'instrument central dans la mise en œuvre d'une politique de diversité, et les orienter davantage sur les spécificités des divers types d'entreprises et de secteurs.

Actions :

- 210 : Exercice de réflexion sur les résultats et évaluations des plans de diversité
En fonction du résultat les actions suivantes sont développées ou reformulées :
 - 211 : *Nouvelles formes de plan*
 - 212 : *Formulaire plan et procédure de consolidation*
- 213 : Intégration de la complémentarité avec le cadre flamand

Action 210 : Exercice de réflexion sur les résultats et évaluation des plans de diversité

Examiner et synthétiser les informations disponibles (évaluation plans, avis juridique, évaluation dispositif) afin d'envisager le développement du dispositif plan en lien avec les types d'employeurs, actifs sur le marché bruxellois de l'emploi.

Indicateurs de résultats 2014 :
Note sur les priorités dans le développement des dispositifs
en lien avec les types d'employeurs

Action 211 : Nouvelles formes de plan

Elaborer un nouvel outil, basé sur les principes du plan actuel, adapté aux petites (<20) entreprises et une approche spécifique des grandes (>500) entreprises. Mettre en place une phase de 'cadre opérationnel' comme période d'essai, à approuver par le Comité de gestion, avant d'adapter les arrêtés de l'ordonnance.

Indicateurs de résultats 2014 :
Cadres opérationnels établis et premiers plans 'nouvelle génération' mis en place

Action 212 : Formulaire plan et procédure consolidation

Adopter un nouveau 'canevas' de plan de diversité (voir de formulaire) tenant compte des données déjà disponibles dans les entreprises (dans le cadre des prescriptions du droit du travail) et revoir le statut actuel de 'plan de consolidation'.

Indicateurs de résultats 2014 :
Nouveau canevas et nouvelle convention de consolidation

Action 213 : Intégration de la complémentarité avec le cadre flamand.

Intégrer les nouveaux consultants Bncto et développer les complémentarités entre cadre de Bruxelles et le cadre en Flandre, en fonction de la réalité et des besoins des entreprises. Sur cette base continuer à organiser la concertation transrégionale en matière de discrimination et diversité.

Indicateurs de résultats 2014 :
Plan approuvé dans le cadre flamand et dans le cadre bruxellois

Objectif stratégique 2.2

Sans préjudice des compétences dévolues aux organes de concertation existants, favoriser, par le développement d'outils, la participation et la concertation des travailleurs des entreprises de tous secteurs, privé et public, dans le développement de la politique de diversité bruxelloise et dans le soutien aux mesures de lutte contre les discriminations à l'emploi.

Actions :

- 221 : Campagne de sensibilisation
- 222 : Formations
- 223 : Actions sectorielles
- 224 : Communication
- 225 : Activités

Action 221 : Campagne de sensibilisation

Actions de sensibilisation du monde syndical autour des thématiques discrimination et diversité, sous diverses formes et par divers canaux.

Indicateurs de résultats 2014 :
Du matériel de campagne est réalisé et diffusé,
avec une attention particulière pour la thématique des jeunes et l'emploi.

Action 222 : Formations

Organisation de modules de formation en lien avec les thématiques de discrimination et de diversité orientés vers permanents, délégués et travailleurs, avec l'ambition d'intégrer ces modules d'une manière transversale dans les formations de base des structures concernées.

Indicateurs de résultats 2014 :
L'offre de formation est structurée au sein des programmes de formation
des trois organisations syndicales.

Action 223 : Actions sectorielles

Contribuer à l'implémentation de la politique de diversité au niveau sectoriel en mobilisant les instances représentatives autour d'un plan stratégique propre d'approche sectorielle.

Indicateurs de résultats 2014 :
Les secteurs sont sujets d'un plan stratégique syndical.

Action 224 : Communication

Création et développement d'un site internet intersyndical alimenté par les organisations syndicales.

Indicateurs de résultats 2014 :
Le site intersyndicale fonctionne et est alimenté régulièrement.

Action 225 : Activités

Organiser des activités (table ronde, ciné débat,..) axées sur les thématiques de la diversité .
Donner la parole aux travailleurs et sur leurs conditions de travail.

Indicateurs de résultats 2014 :
3 moments publics de réflexion et de débat sont organisés

Objectif stratégique 2.3

Expérimenter et élargir l'éventail d'outils susceptibles de faire évoluer les processus liés à une politique non discriminante de ressources humaines diversifiées.

Actions :

- 231 : Vadémécum recrutement
- 232 : Pool H
- 233 : Formes de supports au diagnostic.

Action 231 : Vadémécum recrutement

Produire une publication pour employeurs (< 250) sur des instruments pratiques de procédures et techniques de recrutement neutre, suite à la recommandation formulée après l'expérimentation du CV anonyme

Indicateurs de résultats 2014 :
Publication envers (petites et moyennes) entreprises sur techniques de recrutement neutre

Action 232: Pool H

Lancer un projet-pilote de contact face-to face avec les employeurs pour répondre à leurs demandes sur l'emploi de personnes avec un handicap et organiser à l'appui la concertation opérationnelle des partenaires spécialisés.

Indicateurs de résultats 2014 :
Résultats en mise à l'emploi de personnes handicapées

Action 233 : Formes de supports

Offrir des outils de supports aux employeurs, à utiliser comme instruments de base de diagnostic pour l'élaboration de plan, ou comme instrument d'évaluation des résultats du plan.

Indicateurs de résultats 2014 :
Des supports sont mis à la disposition des employeurs dans la cadre du diagnostic.

Objectif stratégique 2.4

Affiner et exploiter les monitorings pour tous les publics ciblés, en tant qu'instrument de priorisation de la politique de diversité aux niveaux régional, sectoriel et/ou local. A cette fin, inviter les organisations représentatives des secteurs à développer des partenariats sectoriels, avec la labellisation de la consultance en diversité comme instrument multiplicateur de la politique.

Actions :

- 241 : Monitoring bruxellois
- 242 : Conventions sectorielles
- 243 : Priorisation

Action 241 : Monitoring bruxellois

Etablir en collaboration avec le Centre et le Spf Emploi un monitoring socio-économique bruxellois et le compléter avec d'autres observations existantes sur les publics visés et leurs situations sur le marché de l'emploi.

Indicateurs de résultats 2014 :
Un monitoring de type socio-économique, orienté sur Bruxelles est publié sur le site.

Action 242 : Conventions sectorielles

Etablir, sur base des données chiffrées, des plans d'action sectoriels, le cas échéant en lien avec les centres de références, éventuellement soutenu par une mission de consultance des entreprises du secteur en fonction de plan de diversité.

Action 242.1 : Convention de partenariat

Elaborer une convention, sur base du modèle existant, avec des secteurs, participants aux Centres de référence, qui veulent davantage structurer une démarche sectorielle en faveur de la diversité.

Indicateurs de résultats 2014 :
Deux conventions sectorielles de partenariat sont signées

Action 242.2 : Monitoring sectoriel

En plus de la démarche générale de monitoring du Centre Egalité des Chances et du Spf Emploi, établir avec un secteur volontaire une image de ce secteur (position des publics visés) sur base des données existantes et y associer un programme d'actions spécifiques.

Indicateurs de résultats 2014 :
Image d'un secteur sur la position des publics visés

Action 242.3 Fonction de consultance sectorielle

Conventionner une fonction de consultance sectorielle, comme une des actions, en réponse aux constats du diagnostic sectoriel ou comme partie intégrante de la convention sectorielle

Indicateurs de résultats 2014 :
Un accord sur une convention avec une fonction de consultance en diversité

Action 243 : Priorisation

Sur base des monitorings proposer des priorités régionales pour les plans diversité, en concertation avec l'Observatoire et le Conseil économique et social, servant de base pour l'établissement d'objectifs chiffrés et de propositions de modifications des arrêtés de l'ordonnance.

Indicateurs de résultats 2014 :
Inventaire des propositions de modification des arrêtés ordonnance,
en vue d'une proposition de modification groupée.

Axe stratégique 3

Organiser un réseau d'acteurs dans la réflexion et l'action autour de l'égalité dans l'accès et le maintien à l'emploi du public visé en région bruxelloise.

Objectif stratégique 3.1

Renforcer l'impact de la politique en assurant sa promotion et rendre visible les investissements, les expériences et les bonnes pratiques d'organisations bruxelloises en utilisant divers canaux, dont la technique des appels à projets.

Actions :

- 311 : Identité
- 312 : Site web interactive
- 313 : Moments spot diversité

Action 311 : Identité

Elaborer une identité propre pour le ConseilNDD et pour l'équipe des consultants diversité en accentuant l'implication des partenaires sociaux, l'organisation par Actiris et la nécessité de réseautage. Une fois définie, cette identité fait l'objet d'une de campagne de sensibilisation (le cas échéant avec la nouvelle Charte).

Indicateurs de résultats 2014 :
Nouvelle campagne de promotion lancée.

Action 312 : Site web interactif

Développer un nouveau site web, plus orienté comme plateforme d'échanges ouverte et alimentée partiellement par les 'membres' (partenaires, signataires de la nouvelle Charte,...).

Indicateurs de résultats 2014 :
Nouveau site web en ligne

Action 313 : Moments spot

Organiser des midis diversité - moments spots axés sur des thématiques diversités, ouverts à tous les acteurs concernés par la diversité (y compris remise des labels en fin d'année). Associer ces moments de rencontre à la publication d'information à usage pratique.

Indicateurs de résultats 2014 :
4 moments spots et label diversité

Objectif stratégique 3.2

Renforcer la construction collective et le partage d'un savoir-faire entre opérateurs du marché de l'emploi en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité basés sur des réalités de terrain.

Actions :

- 321 : Appel à projets envers monde associatif, lié au public ciblé
- 322 : Réseaux techniques d'échanges d'expériences
- 323 : Réseau de construction de savoirs

Action 321 : Appel à projets, dont envers le monde associatif, lié au public ciblé

Préparer un programme pour un appel à projet d'Actiris, dans l'axe discrimination-diversité-égalité dans l'emploi, mais conditionné à l'implication des entreprises.

Indicateurs de résultats 2014 :
Décision Comité de gestion sur les balises d'un appel à projets

Action 322 : Réseau technique d'échanges d'expériences

Organiser un réseau avec et pour les responsables de la diversité dans les différentes organisations, leurs permettant de s'échanger les expériences et la construction de réponses (avec apports extérieurs).

Action 322.1 : Réseau managers de diversité OIP-Spr

Organiser une formation interactive avec et pour managers diversité Oip, en lien avec Spr et comité régional diversité, leur permettant de creuser ensemble quelques aspects spécifiques liés au développement de la diversité dans le secteur public bruxellois.

Indicateurs de résultats 2014 :
Deux modules de formation pour les managers OIP finalisés

Action 322.2 : Réseau responsables diversité – secteur privé

Lancer un réseau de managers diversité des entreprises, dont l'agenda et l'alimentation sont directement géré par les membres lors de réunions d'échanges de bonnes pratiques et d'informations théoriques et soutenu par une plateforme virtuelle d'échanges.

Indicateurs de résultats 2014 :
Deux tables d'échanges lancées

Action 322.3 : Réseau d'échanges de savoirs

Examiner les possibilités de complémentarité entre ces réseaux d'échanges techniques et les groupes initiés par les syndicats bruxellois et organiser des moments de rencontres et d'échanges.

Indicateurs de résultats 2014 :
Un premier moment d'échange de savoirs avec des employeurs et des travailleurs, engagés dans la diversité

Objectif stratégique 3.3

Organiser la prise de parole et impliquer les (associations de) publics et le monde académique dans le développement de la politique par l'échange de connaissances et l'organisation d'actions concertées

Actions :

- 331 : Impro-boulot
- 332 : Reader

Action 331 : Impro-boulot

Organiser une première prise de paroles des publics concernés en matière de diversité, par la mise en place d'un projet-pilote, sur base d'une mobilisation large et d'une implication forte des participants.

Indicateurs de résultats 2014 :
Présentation par les participants les résultats lors de la remise des labels

Action 332: Reader

Par le lancement de missions spécifiques et à la demande du ConseilNDD, produire des notes, alimentant les réflexions dans le développement des politiques en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et de l'égalité de traitement.

Indicateurs de résultats 2014 :
Deux notes-clefs réalisées

Comité ad hoc
Février 2014.

Beleid inzake non-discriminatie en diversiteit
Budget 2014

Dienst Diversiteit Brussel - Actiris			
Budget 2014			
Gewestelijke begrotingslijn			€ 750.000
Vaste opdrachten			€ 65.000
Diversiteitsplannen			
	Cofinanciering nieuwe plannen	€ 28.200	
	Saldo als gevolg van de evaluatie van de plannen	€ 36.800	
Opdrachten verbonden aan het programma			€ 685.000
Lijn 1: Integratie in het gewestelijk beleid			€ 90.000
Act 112	Partnership Centrum	€ 25.000	
	Partnership Instituut	€ 25.000	
Act 121	Inventaris "goede praktijken"	€ 15.000	
Act 132	Publicatie train-the-trainer "Cahier"	€ 15.000	
Act 143	Opdracht etnostratificatie	€ 10.000	
Lijn 2: Impact verruimen en gericht investeren			€ 537.500
Act 2.2	Partnership vakbonden	€ 275.000	
Act 231	Vademecum aanwerving	€ 8.500	
Act 232	Pool H (overeenkomst Brusselse Federatie van Beschutte Werkplaatsen)	€ 28.000	
Act 242	Sectorale conventies	€ 16.500	
	Partnership werkgeversorganisaties	€ 76.500	
	Programma jongeren mobiliseren – Youth Guarantee	€ 133.000	
Lijn 3: Netwerk van actoren organiseren			€ 57.500
Act 311	Identiteit	€ 15.000	
Act 312	Website	€ 10.000	
Act 313	Spot-momenten	€ 22.500	
Act 322	Netwerk managers ION's	€ 5.000	
Act 323	Netwerk managers uit privésektor	€ 5.000	

**Raad voor non-discriminatie en diversiteit
Operationeel plan**

Opdracht

De centrale opdracht in dit beleid wordt gezamenlijk gedragen door de Minister, de sociale partners, Actiris en de diversiteitsconsulenten :

Bestrijden van discriminaties en bevorderen van diversiteit in het Brussels hoofdstedelijk gewest om de gelijkheid in toegang en behoud van werk te versterken voor het, door het wettelijk kader, beoogde publiek.

Strategische lijnen

Om de centrale opdracht in te vullen, worden drie grote en complementaire strategische lijnen ontwikkeld:

**Strategische lijn 1.
De strijd tegen discriminaties en het bevorderen van diversiteit integreren in het gewestelijk beleid.**

**Strategische lijn 2.
De impact van het diversiteitsbeleid verruimen en gericht investeren.**

**Strategische lijn 3.
Een netwerk organiseren van organisaties met reflectie en actie rond gelijke toegang en behoud van werk voor het beoogde publiek in het Brussels hoofdstedelijk gewest.**

Operationeel plan

Strategische lijn 1.

De strijd tegen discriminaties en het bevorderen van diversiteit integreren in het gewestelijk beleid

Strategisch doel 1 :

Als openbare dienst bevindt Actiris zich in het centrum van de non-discriminatie en de diversiteit inzake werkgelegenheid.

Zijn diensten en acties getuigen van een neutrale aanpak en gelijke behandeling tegenover de werkzoekenden, de werkgevers en zijn partners.

Acties :

- 111 : Procedurele code
- 112 : Kader-overeenkomsten met het Centrum voor gelijkheid van kansen en het Instituut voor gelijkheid vrouwen en mannen.
- 113 : Inbrengen van het principe van non-discriminatie en diversiteit in conventies en lastenboeken.

Action 111 : Procedurele Code

Een procedurele Code uitwerken die de regels en de deontologie bepaalt, waarop de agenten zich kunnen beroepen tegenover vragen van discriminerende aard. Deze Code gaat een fase van opleiding van het betrokken personeel vooraf en behandelt ook het filteren van risico's op discriminatie. In een eerste fase worden de recruiteringsconsulenten van de directie werkgevers beoogd. In een tweede fase wordt een zelfde operatie aangepast voor de directie werkzoekenden.

Resultaatindicator eind 2014 :
De procedurele Code met screening is van toepassing en de opleiding werd geprogrammeerd.

Actie 112 : Kaderovereenkomsten tussen Actiris en het Centrum voor gelijkheid van kansen en het Instituut voor gelijkheid vrouwen-mannen.

Modaliteiten worden afgesproken in de aanbreng van expertise van het Centrum voor gelijkheid van kansen en het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen gericht naar de verschillende betrokken diensten binnen Actiris. Deze kaderovereenkomsten worden vertaald in bijlagen die de jaarlijkse actieprogramma's vastleggen.

Resultaatindicator 2014
De kaderovereenkomsten met bijlagen voor 2014 werden ondertekend en twee overlegvergaderingen tussen de contractanten functioneren.

Actie 113 : Inbrengen van het principe van diversiteit in de conventies en de lastenboeken.

Actiris integreert de principes van non-discriminatie en van diversiteit in de relaties met de partners en de leveranciers van diensten met clausules in de overeenkomsten Actiris-werkgevers, partnershipovereenkomsten en lastenboeken, opgesteld door de diensten van Actiris. Dit gebeurt op basis van een inventaris van goede voorbeelden bij de overheid en in de privé-sector.

Resultaatindicator 2014 :
- De overeenkomsten en de lastenboeken werden aangepast in functie van de contractuele engagementen in 2015.

Strategisch doel 1.2

De werkgelegenheidsoperatoren worden uitgenodigd zich te engageren in de promotie van diversiteit, door de principes op te nemen in verschillende vormen van publiek-private samenwerking.

Acties :

- 121 : Inventaris van de goede praktijken
- 122 : Naar een enig Charter voor diversiteit in Brussel
- 123 : Formules inzake engagement, overgenomen door de verschillende openbare diensten.

Actie 121 : Inventaris van goede praktijken

Een inventaris opstellen van de goede praktijken (verklaringen, contractuele clausules,...) en ter beschikking te stellen van werkgevers van de publieke en de private sector om hen toe te laten deze te integreren in de eigen conventies en contracten.

Resultaatindicator 2014 :
On line ter beschikkingstellen van de resultaten van de opdracht tot inventaris van goede praktijken gericht naar verschillende types werkgevers.

Actie 122 : Naar een enig Charter voor diversiteit te Brussel.

Een nieuw Diversiteitscharter voorstellen, met een gezamenlijk engagement van de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers, dat het proces lanceert voor een intern diversiteitsbeleid.

Resultaatindicator 2014 :
Nieuw Charter opgestart en ondertekend door de eerste tien bedrijven van verschillende types (klein en groot) en over verschillende sectoren heen.

Actie 123 : Formules in het engagement, overgenomen door de openbare diensten.

Aan de gewestelijke en lokale openbare diensten voorstellen om, via hun diversiteitsplan, engagementen op te nemen in hun eigen lastenboeken en conventies.

Resultaatindicator 2014 :
- Officiële vraag van de voorgedij Ministers naar hun publieke operatoren.

Strategisch doel 1.3 :

Versterken van opvang en begeleiding van mensen die geconfronteerd worden met discriminatie, of het zo aanvoelen, en dit in samenwerking met organisaties die in rechte kunnen optreden en het tegelijk versterken van het woord nemen en luisteren naar het betrokken publiek in samenwerking met intermediaire organisaties.

Acties :

- 131 : De banden tussen het Loket en het Centrum voor gelijkheid aan kansen en het Instituut voor gelijkheid vrouwen-mannen aanhalen - dienst aan werkzoekenden
- 132 : Vorming 'train-the-trainer' inzake reactie bij discriminatie - dienst aan de intermediairs
- 133 : E-learning inzake anti-discriminatie - dienst aan werkgevers en recruteerders
- 134 : Kanalen voor het luisteren organiseren - dienst naar het beoogde publiek.

Actie 131 : De banden tussen het Loket en het Centrum voor gelijkheid aan kansen en het Instituut voor gelijkheid vrouwen-mannen aanhalen - dienst aan werkzoekenden

Het Loket van Actiris integreren in het registratiesysteem Metis, beheerd door het Centrum voor gelijkheid van kansen, in het kader van het beheer van de aangiften en deze sterker structureren en promoten naar de werkzoekenden. Een zelfde actie en betrokkenheid organiseren met het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Resultaatindicator 2014 :
Het Loket (h)erkend bij de werkzoekenden als terugvalbasis en een relatienetwerk met agenten intern geformaliseerd.

Actie 132 : Vorming 'train-the-trainer' inzake reactie bij discriminatie - dienst aan de intermediairs

Basismateriaal aanmaken en conceptualiseren naar vormingen in de reactie tegen discriminerende handelingen ter attentie van de intermediaire organisaties.

Resultaatindicator 2014 :
Drie vormingen van het type 'train the trainer' hebben plaatsgevonden.

Actie 133 : E-learning inzake anti-discriminatie - dienst aan werkgevers en recruteerders

Samenwerken met het Centrum voor gelijkheid van kansen in de uitwerking van een e-learning-instrument inzake discriminatie, dat ter beschikking wordt gesteld van alle types intermediaire organisaties en linken leggen tussen de website van het Centrum en de nieuwe site diversiteit in Brussel.

Resultaatindicator 2014 :
Eerste deel rond discriminatie afgewerkt en on line beschikbaar gesteld.

Actie 134 : Kanalen voor het luisteren organiseren - dienst naar het beoogde publiek.

Opzetten van een pilootproject in het ophalen van getuigenissen rond discriminatie op de arbeidsmarkt met als doel het denkwerk inzake uit te werken maatregelen verder te stofferen.

Resultaatindicator 2014 :
Eén pilootproject uitgewerkt als kanaal voor getuigenissen van het betrokken publiek.

Strategisch doel 1.4

Bijdragen aan observatie en evaluatie over de evoluties inzake discriminatie en fenomenen van gelaagdheid op de arbeidsmarkt in het kader van het gemengd beheer van die markt.

Acties :

- 141 : Rapportage over de voortgang inzake diversiteit bij de Gemeenten
- 142 : Contacten en interacties met de Economische en Sociale Raad
- 143 : Synthesenota met de analyse van de etnostratificatie.

Actie 141 : Rapportage over de voortgang inzake diversiteit bij de Gemeenten

Voorstelling door het Beheercomité van Actiris aan het Brussels Parlement van het rapport over de voortgang inzake diversiteit bij de Gemeenten, zoals voorzien door de ordonnantie.

Resultaatindicator 2014 :
Rapport klaar tegen eind 2014
in functie van de neerlegging bij het Parlement in 2015.

Actie 142 : Contacten en interacties met de Economische en Sociale Raad

Het kaderprogramma en de nieuwe Raad voor non-discriminatie en diversiteit voorstellen, om zo de interacties inzake het thema verder te rationaliseren met de andere gewestelijke overlegorganen.

Resultaatindicator 2014 :
Het operationeel plan van de Raad voor non-discriminatie en diversiteit is gekend
en de vormen van samenwerking werden overeengekomen.

Actie 143 : Synthesenota met de analyse van de etnostratificatie.

Een analytische nota samenstellen op basis van de bestaande literatuur inzake etnostratificatie op de Brusselse arbeidsmarkt, om zo de reflectie over de te nemen maatregelen inzake discriminatie en diversiteit verder te voeden.

Resultaatindicator 2014 :
Nota over de etnostratificatie in Brussel opgesteld.

Strategische lijn 2

De impact van het diversiteitsbeleid verruimen en gericht investeren

Strategisch doel 2.1

Andere modellen en formules voor engagement ontwikkelen, complementair op het plan, dat wel het centrale beleidsinstrument in het diversiteitsbeleid blijft, en deze meer richten op de eigenheden van de verschillende types bedrijven en sectoren.

Acties :

- 210 : Reflectie opzetten rond resultaten en evaluaties van de diversiteitsplannen
In functie van de resultaten worden volgende acties opgezet of geherformuleerd.
 - 211 : *Nieuwe vormen van plannen*
 - 212 : *Herziening formulier plan en van de procedure tot consolidatie*
- 213 : Integratie van de complementariteit met het Vlaamse kader van loopbaanbeleid.

Actie 210 : Reflectie opzetten rond resultaten en evaluaties van de diversiteitsplannen

Onderzoeken en samenvatten van de beschikbare informatie (evaluatie plan, juridisch advies, evaluatie van de beleidsmaatregel 'plan',...) om zo de verdere ontwikkeling van de maatregel 'plan' richting te geven in functie van de verschillende types werkgevers, actief op de Brusselse arbeidsmarkt.

Resultaatindicator 2014 :
- Nota met prioriteiten in de ontwikkeling van de maatregelen in functie van de verschillende werkgeverstypes.

Actie 211 : Nieuwe vormen van plannen

Uitwerken van een nieuw instrument, gebaseerd op dezelfde principes als het huidige 'plan' maar aangepast aan de kleinere (< 20) ondernemingen en een specifieke aanpak van de grotere (> 500) bedrijven. Uitwerken van een fase met 'operationeel kader', als testperiode, goedgekeurd door het Beheercomité, voor het wijzigen van de uitvoeringsbesluiten van de ordonnantie.

Resultaatindicator 2014 :
Operationele kaders uitgewerkt en de eerste plannen 'nieuwe generatie' goedgekeurd.

Actie 212 : Herziening formulier plan en van de procedure tot consolidatie

Een nieuw 'canvas' (en eventueel formulier) voor diversiteitsplannen opstellen dat rekening houdt met het binnen het bedrijf reeds aanwezige materiaal (zoals in het kader van andere verplichtingen) en herzien van het huidig statuut van 'consolidatieplan'.

Resultaatindicator 2014 :
Nieuw canvas en nieuw conventie consolidatie

Actie 213 : Integratie van de complementariteit met het Vlaamse kader van loopbaanbeleid

Integreren van de nieuwe consulenten Bncto en complementariteiten ontwikkelen tussen het Brussels kader en het kader in Vlaanderen, in functie van de realiteit en de noden van de bedrijven. Op deze basis ook verder gaan in het organiseren van het transregionale overleg rond discriminatie en diversiteit.

Resultaatindicator 2014 :
Een goedgekeurd plan, zowel binnen het Vlaamse als in het Brusselse kader

Strategisch doel 2.2

Zonder te raken aan de bevoegdheden van de bestaande overlegorganen, instrumenten ontwikkelen die de participatie en het overleg inzake diversiteitsbeleid en de bestrijding van discriminatie bevorderen met de werknemers, actief binnen bedrijven, uit alle sectoren, privé en publiek.

Acties :

- 221 : Sensibiliseringscampagne
- 222 : Vorming en opleiding
- 223 : Sectorale acties
- 224 : Communicatie
- 225 : Activiteiten

Action 221 : Sensibiliseringscampagne

Acties in de sensibilisering van de wereld van de vakbonden rond de thema's discriminatie en diversiteit, onder verschillende vormen en via verscheiden kanalen.

Resultaatindicator 2014
Campagnemateriaal werd aangemaakt en verspreid met daarbij een specifieke aandacht dat uitgaat naar de relatie jongeren en werk.

Action 222 : Vorming en opleiding

Organisatie van vormingsmodules met een link naar de thema's discriminatie en diversiteit, gericht naar de permanent verantwoordelijken, de afgevaardigden en de werknemers, met de ambitie deze modules transversaal te integreren in de basisopleidingen van de betrokken organisaties.

Resultaatindicator 2014
Het vormingsaanbod werd gestructureerd binnen de opleidingsprogramma's van de drie vakbondsorganisaties.

Action 223 : Sectorale acties

Bijdragen topt de implementering van het diversiteitsbeleid op sectoraal niveau door de vertegenwoordigende instanties te mobiliseren rond een strategische aanpak van een sectorale invalshoek.

Resultaatindicator 2014 :
Sectoren hebben een strategisch plan vanuit vakbondsinvloek.

Action 224 : Communicatie

Creatie en ontwikkeling van een intersyndicale internetsite, gevoed door de drie betrokken vakbondsorganisaties.

Resultaatindicator 2014 :
De intersyndicale internetsite werkt en wordt regelmatig bijgehouden

Action 225 : Activiteiten

Organiseren van activiteiten (zoals ronde tafels, filmdebatten,...) rond het thema van diversiteit en daarbij het woord geven aan werkers en hun arbeidsvoorwaarden.

Resultaatindicator 2014 :
Drie publieksmomenten met reflectie en debat

Strategisch doel 2.3

Uitproberen en verbreden van het instrumentarium, gericht op de evolutie van de processen inzake niet discriminerend en divers human resources-beleid.

Acties :

- 231 : Vademecum recrutering
- 232 : Pool H
- 233 : Instrumenten ter ondersteuning van de diagnose.

Actie 231 : Vademecum recrutering

Een publicatie uitbrengen gericht naar werkgevers (< 250) met praktische instrumenten in procedures en technieken voor neutrale recrutering, in opvolging van de aanbeveling van de proefperiode rond het gebruik van het anoniem Cv.

Resultaatindicator 2014 :
Publicatie naar (kleine en middelgrote) werkgevers
rond technieken in de neutrale recrutering.

Actie 232: Pool H

Een pilootproject lanceren in face-to-face-contact met werkgevers om hun vragen te beantwoorden inzake tewerkstelling van mensen met een handicap en in steun het operationeel overleg organiseren met de gespecialiseerde partnerorganisaties.

Resultaatindicator 2014 :
Resultaten in de tewerkstelling van mensen met een handicap.

Actie 233 : Instrumenten ter ondersteuning van de diagnose.

Instrumenten ter ondersteuning van de werkgevers aanbieden, die kunnen gebruikt worden bij de diagnose voor het uitwerken van een plan, of als evaluatie-instrument bij de resultaten van een plan.

Resultaatindicator 2014 :
Instrumenten werden ter beschikking gesteld van de werkgevers
in het kader van de diagnose.

Strategisch doel 2.4

De monitoring rond het beoogde publiek verfijnen en bruikbaar maken als instrument om prioriteiten aan te geven in het diversiteitsbeleid, op regionaal, sectoraal en/of lokaal niveau.

Om dit te bereiken worden de vertegenwoordigende organisaties van de sectoren uitgenodigd om sectorale partnerships aan te gaan, met het labelen van diversiteitsconsultancy als multiplicator voor het beleid.

Acties :

- 241 : Brusselse monitoring
- 242 : Sectorale conventies
- 243 : Prioritering

Actie 241 : Brusselse monitoring

In samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en met de FOD werk een Brusselse socio-economische monitoring uitwerken en deze aanvullen met andere bestaande observaties over het beoogde publiek en hun situatie op de arbeidsmarkt.

Resultaatindicator 2014 :
Een socio-economische monitoring, georiënteerd op Brussel, werd overgenomen op de site.

Actie 242 : Sectorale conventies

Op basis van dit cijfermateriaal, sectorale actieplannen uitwerken, eventueel in samenwerking met de Referentiecentra en ondersteund met een consultancy-opdracht voor de sector in functie van diversiteitsplannen.

Actie 242.1 : Partnership-overeenkomst

Een overeenkomst uitwerken met de sectoren die meewerken aan de Referentiecentra, op basis van het bestaande model, en die hun acties inzake diversiteit verder willen structureren.

Resultaatindicator 2014 :
Twee sectorale overeenkomsten zijn aangegaan.

Actie 242.2 : Sectorale monitoring

Bovenop de algemene demarche met het Centrum voor gelijkheid van kansen en de Fod werk op vrijwillige basis een beeld van een bepaalde sector uittekenen (situatie van het beoogde publiek) en dit op basis van het bestaande materiaal en daar een programma met specifieke acties aan verbinden.

Resultaatindicator 2014 :
Beeld van een sector over de positie van het beoogde publiek.

Actie 242.3 Functie van sectorale consultancy

Een functie van sectorale consultancy overeenkomen, als één van de acties in antwoord op de bevindingen in de sectorale diagnose of als integrerend deel van de sectorale conventie.

Resultaatindicator 2014 :
Een akkoord over een conventie met een functie van diversiteitsconsulent in opgenomen.

Actie 243 : Prioretisering

Op basis van de monitoring gewestelijke prioriteiten voorstellen voor de diversiteitsplannen, na overleg met het Observatorium en de Economische en Sociale Raad, die als basis kunnen dienen voor objectieve resultaatverbintenissen en voorstellen voor de wijziging van de besluiten verbonden aan de ordonnantie.

Resultaatindicator 2014 :
Inventaris van de voorstellen tot wijziging van de uitvoeringsbesluiten van de ordonnantie,
om deze in één voorstel tot wijziging samen te kunnen brengen.

Strategische lijn 3

Een netwerk organiseren van organisaties met reflectie en actie rond gelijke toegang en behoud van werk voor het beoogde publiek in het Brussels hoofdstedelijk gewest.

Strategisch doel 3.1

Promotie en communicatie

De impact van het beleid versterken door het te promoten en de investeringen, de opgedane ervaringen en de goede praktijken uit Brussel, kenbaar maken en dit via verschillende kanalen, ook via het mechanisme van open projectoproep.

Acties :

- 311 : Identiteit
- 312 : Interactieve website
- 313 : Spot-momenten diversiteit

Actie 311 : Identiteit

Een eigen identiteit uitwerken voor de RnDD en voor het team diversiteitsconsulenten met de nadruk op de sturing door de sociale partners, de organisatie door Actiris en de noodzaak tot netwerking. Eenmaal vastgelegd, wordt deze identiteit onderwerp van een sensibiliseringscampagne (eventueel met het nieuwe Charter).

Resultaatindicator 2014 :
Nieuwe promotiecampagne gelanceerd

Actie 312 : Interactieve website

Ontwikkelen van een nieuwe website, meer gericht op een open uitwisselingsplatform, gevoed door de 'leden' (partners, ondertekenaars van het nieuwe Charter,...)

Resultaatindicator 2014 :
Nieuwe website on line

Actie 313 : Spot-momenten

Middagen rond diversiteit – 'spot-momenten' - blijven organiseren, gericht op bepaalde thema's inzake diversiteit, open naar alle actoren (met daarbij ook de uitreiking van de labels op het einde van het jaar). Dergelijke momenten ook aanvullen met een bruikbare publicatie van de aangedragen informatie.

Resultaatindicator 2014 :
Vier spot-momenten en uitreiking labels diversiteit

Strategische doel 3.2

De collectieve opbouw van kennis, kunde en ervaring tussen alle operatoren, actief op het thema discriminatie-diversiteit op de Brusselse arbeidsmarkt

Acties :

- 321 : Projectoproep, ook naar het verenigingsleven, voor projecten met het beoogde publiek.
- 322 : Technische netwerking rond ervaringsuitwisselingen
- 323 : Netwerking rond collectieve opbouw van kennis en kunde

Actie 321 : Projectoproep, ook naar het verenigingsleven, voor projecten met het beoogde publiek

Programma voorbereiden als inhoudelijk kader voor een projectoproep van Actiris, op de as discriminatie – diversiteit – gelijkheid - tewerkstelling, maar onder voorwaarde dat projecten ook linken hebben met bedrijven.

Resultaatindicator 2014 :
Beslissing van het Beheercomité over het kader voor een projectoproep.

Actie 322 : Technische netwerking rond ervaringsuitwisselingen

Een netwerk uitbouwen met en voor verantwoordelijken diversiteit binnen de verschillende organisaties en hen zo toelaten ervaringen uit te wisselen en samen antwoorden te formuleren op de uitdagingen (met externe inbreng).

Actie 322.1 : Netwerk van managers binnen de ION-God Brussel

Een interactieve vorming opzetten met en voor de managers diversiteit binnen de ION's, samen met de God Brussel en het gewestelijke coördinatiecomité, om hen toe te laten een aantal specifieke aspecten uit te diepen die te maken heeft met diversiteit in het gewestelijk openbaar ambt.

Resultaatindicator 2014 :
Twee vormingsmodules voor de managers in de ION's werden opgezet

Actie 322.2 : Netwerk van verantwoordelijken diversiteit – privésector

Een netwerk van diversiteitsmanagers uit de ondernemingen opzetten waar agenda en aanbreng van materiaal worden bepaald door de leden, met uitwisseling van goede praktijken en ondersteund door een virtueel uitwisselingplatform.

Resultaatindicator 2014 :
Twee van dergelijke uitwisselingstafels werken.

Actie 322.3 : Netwerk van kennisuitwisseling

Complementariteiten uitzoeken tussen de verschillende technische uitwisselingstafels en de groepen opgestart door de Brusselse vakbonden en daarop gezamenlijke ontmoetingsmomenten uitproberen.

Resultaatindicator 2014 :
Een eerste dergelijk kennisuitwisselingsmoment tussen werkgevers en werknemers, geëngageerd in diversiteit, heeft plaatsgevonden.

Strategisch doel 3.3

Organiseren van het woord nemen. (Verenigingen van) Het beoogde publiek en de academische wereld in de ontwikkeling van het beleid betrekken door kennisuitwisseling en de organisatie van concrete acties.

Acties :

- 331 : Impro-boulot
- 332 : Reader

Actie 331 : Impro-boulot

Organiseren van een eerste proces in het woordnemen van het bij diversiteit betrokken publiek onder de vorm van een pilotoproject (improvisatietechnieken), met een brede mobilisatie en een intens overlegproces.

Resultaatindicator 2014 :
Presentatie van de eerste resultaten tijdens de uitreiking van de labels 2014.

Actie 332: Reader

Met specifieke beperkte opdrachten en op vraag van de RnDD, wetenschappelijke nota's produceren die de reflectie in de ontwikkeling van beleid inzake discriminatie, diversiteit en gelijkheid op de Brusselse arbeidsmarkt kunnen voeden.

Resultaatindicator 2014 :
Twee dergelijke sleutelnota's afgewerkt.

Comité ad hoc,
Februari 2014.