

NOTA AAN DE LEDEN VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING

**Betreft : Voorstel tot goedkeuring van de diversiteitsdoelstellingen
2016-2020 inzake het gewestelijk openbaar ambt**

Eerste deel: achtergrond en overzicht

- 1. Achtergrond**
- 2. Overzicht**

Tweede deel: voorstelling van de diversiteitsdoelstellingen

1. Algemene doelstellingen

- 1.1. Waken over de naleving van de wettelijke bepalingen**
- 1.2. Een geïntegreerde benadering ontwikkelen**
- 1.3. De monitoring en de reporting in de Regering ontwikkelen**
- 1.4. Algemene aanbevelingen**

2. Specifieke doelstellingen

- 2.1. De doorstroming van vrouwen naar het midden- en topkader**
- 2.2. De representativiteit binnen de openbare diensten**
- 2.3. De deelname aan de uitvoering van de Jongerengarantie**
- 2.4. Beleid inzake personen met een handicap**
- 2.5. Eindeloopbaanregeling**

3. Aanbevelingen per as

- 3.1. Beheer van de Human resources**
- 3.2. Algemene werkorganisatievormen**
- 3.3. Organisatiecultuur**
- 3.4. Externe positionering en benadering van de burgers en gebruikers**

4. GEZAMENLIJKE ACTIES EN PROJECTEN

- 4.1. Verwezenlijkingen 2015**
- 4.2. Voorstellen 2016**

Derde deel: advies en voorstel van beslissing

EERSTE DEEL: ACHTERGROND EN OVERZICHT

1. Achtergrond

Het diversiteitsbeleid is één van de prioriteiten van de Regering. Een wettelijk kader voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen de discriminatie in het Brussels gewestelijk Openbaar Ambt werd vastgelegd door de ordonnantie van 04/09/2008 en het uitvoeringsbesluit van 03/03/2011.

De Regering kan, voor een periode die het zelf bepaalt, op gewestelijk niveau prioritaire doelstellingen bepalen verbonden aan de bevordering van de diversiteit. Deze doelstellingen kunnen worden voorgesteld door het gewestelijk coördinatiecomité inzake diversiteit. De openbare instelling integreert deze gewestelijke doelstellingen in de doelstellingen van zijn Actieplan Diversiteit.

Gezien de vele uitdagingen, de te behalen doelstellingen en de onmogelijkheid om tegelijk positieve acties te ondernemen binnen alle domeinen en voor alle soorten van discriminatie die bedoeld worden door de Ordonnantie, wou de Regering prioriteiten formuleren zodat een unanieme en doeltreffende benadering kan worden aangenomen binnen alle instellingen van het Brussels Gewest, en dit via de bevordering van een uitgebreider beleid binnen de verschillende instellingen.

Er werden gewestelijke prioritaire doelstellingen vastgelegd door de Regering op 12 mei 2011, voor een periode lopende van 1 januari 2012 tot 31 december 2015, voor wat betreft:

- de toegang van vrouwen tot het middenkader en hoog kader,
- de aanwerving en promotie van personen van een vreemde origine,
- de aanwerving van laagopgeleide jongeren,
- het beleid met betrekking tot de seksuele geaardheid op de werkplaats,
- het beleid betreffende personen met een handicap (aanwerving en tewerkstelling van personen met een handicap, het opnemen van de toegankelijkheid in de organisatiecultuur, evenals in de positionering en de benadering van burgers).

De Regering heeft eveneens gezamenlijke doelstellingen in lijn met het diversiteitsbeleid vastgelegd voor de mandatarissen in het kader van de toekenning van hun mandaat.

De diversiteitsplannen moeten dus rekening houden met de algemene doelstellingen die vastgelegd werden door de Regering. Bovendien moeten ze becijferde doelstellingen opstellen op basis van de gestelde diagnose.

De prioritaire doelstellingen voor de periode 2016-2020 moeten dus worden vastgelegd. Het voorstel, dat in het tweede deel wordt uiteengezet, houdt rekening met het overzicht dat opgesteld werd met de diversiteitsmanagers binnen de gewestelijke openbare instellingen en integreert het advies en de suggesties van het gewestelijk diversiteitscomité dat op 2 maart laatsleden bijeenkwam.

2. Overzicht

Het overzicht dat opgemaakt werd met de diversiteitsmanagers is voornamelijk kwalitatief, aangezien er geen statistische monitoring werd doorgevoerd. Er wordt dus beoogd om deze opdracht toe te vertrouwen aan het Waarnemingscentrum inzake tewerkstelling in het openbaar ambt en om te werken op het vlak van de methode in samenwerking met het Brussels Instituut voor de statistieken, het Waarnemingscentrum inzake tewerkstelling van Actiris, met Unia (voormalig Interfederaal Gelijke Kansencentrum) en met het Interfederaal Instituut voor de Gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en dit dankzij de oprichting van een wetenschappelijk comité..

Er werd een stand van zaken gerealiseerd met de diversiteitsmanagers in het kader van opleidingen en gespreksworkshops, maar ook met de leidinggevende ambtenaren in het kader van de uitwerking van een strategisch Plan voor het gewestelijk openbaar Ambt.

De stand van zaken toont aan dat de voornaamste soorten van acties die hieromtrent uitgevoerd worden door de GOB en de gewestelijke openbare instellingen, voornamelijk betrekking hebben op:

- de doorvoering van het diversiteitsbeleid en van de instellingen die voortkomen uit de ordonnantie,
- de uitvoering van acties inzake bewustmaking, communicatie, opleiding, inrichting van de ruimte voor het onthaal van PBM's.

Er werden transversale oplossingen bepaald die ontwikkeld moeten worden in de komende jaren. De uitwerking van de gezamenlijke methodologieën voor de opvolging en de monitoring van de diversiteitsplannen, evenals de invoering van statistieken vormen een prioriteit als men de vooruitgang wil kunnen evalueren die geboekt werd in het kader van het diversiteitsbeleid. Een andere prioriteit is de uitvoering van partnerships met instellingen die gespecialiseerd zijn in de integratie van personen met een handicap, vrouwenverenigingen of instellingen voor socio-professionele inschakeling. De realisatie van handvesten om het personeel te mobiliseren rond gezamenlijke waarden vormt ook een te ontwikkelen praktijk.

De diversiteitssubsidies

In 2015 werd er een groot bedrag vrijgemaakt om het instrument te financieren dat bestond uit het subsidiëren van gewestelijke openbare instellingen die minstens 10% werkzoekenden aanwerven die afkomstig zijn uit buurten waar de werkloosheidsgraad gelijk of hoger is dan het gewestelijk gemiddelde, en dit voor contractuele betrekkingen. Deze maatregel werd geïntegreerd in doelstelling 2 van de as 2 van de Strategie 2025 (Verbintenissen van het Gewest en de Gemeenschappen) die

betrekking heeft tot de uitvoering van een actieplan "Brussel in het openbaar Ambt". In 2015 heeft dit gezorgd voor de ondersteuning van de aanwerving van bijna 400 Brusselse mannen en vrouwen.

TWEEDE DEEL : VOORSTELLING VAN DE DIVERSITEITS-DOELSTELLINGEN 2016-2020

1. Algemene doelstellingen

1.1. Bewaken van de naleving van de wettelijke bepalingen

Elke gewestelijke openbare instelling dient verplicht een diversiteitsmanager te benoemen, een begeleidingscommissie op te richten en een tweejarig diversiteitsactieplan uit te werken, en dit in toepassing van de ordonnantie van 4/09/2008 tot bevordering van de diversiteit en de strijd tegen de discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar Ambt en in toepassing van haar uitvoeringsbesluit van 3/03/2011.

De bedoelde instellingen zijn de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, de instellingen van openbaar nut A en B, de openbare ondernemingen evenals de gewestelijke vzw's.

De benoeming van de diversiteitsmanager dient rekening te houden met de procedure die voorgeschreven werd door het uitvoeringsbesluit van 3 maart 2011 om een oproep tot kandidaten te doen op basis van een vaardigheidsprofiel verbonden aan de functiebeschrijving.

Om een diversiteitsplan voor zijn instelling uit te werken, dient de diversiteitsmanager een diagnose uit te werken van de diversiteit binnen zijn instellingen en dient hij rekening te houden met de evaluatie van het vorige plan. Dit plan moet worden opgebouwd uit 4 assen: het beheer van de human resources, de algemene werkorganisatievormen, de organisatiecultuur en de externe positionering en benadering van de burgers en de gebruikers.

Het actieplan inzake diversiteit moet voor advies worden voorgelegd aan de overlegorganen en moet worden gevalideerd door de beslissingsorganen van de instelling, uiterlijk op 31 december van het jaar dat voorafgaat aan de concrete uitvoering van dit plan. Het moet de kalender, de begroting en de instrumenten die bestemd zijn voor de uitvoering ervan bevatten en het moet worden geïntegreerd in de strategie van de openbare instelling.

Vervolgens moet het plan worden overgemaakt aan de functioneel bevoegde Minister of de Staatssecretaris en aan de Staatssecretaris

bevoegd voor het openbaar Ambt. Deze laatsten beschikken over een termijn van twee maanden om hun opmerkingen bekend te maken. Het actieplan wordt eveneens binnen een maand na de validatie door de openbare instelling geadresseerd aan het gewestelijk diversiteitscomité.

Het plan gaat van start op 1 januari van het betrokken jaar. De openbare instelling gaat over tot de evaluatie van het actieplan inzake diversiteit aan het einde van de periode van twee jaar. Er wordt een evaluatieverslag gerealiseerd en gecommuniceerd aan de beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling en er wordt bovendien een kopie overgemaakt aan de functioneel bevoegde Minister. Er wordt een kopie opgestuurd naar het gewestelijk diversiteitscomité binnen de maand na de bekendmaking ervan aan de beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling. De evaluatie vormt de basis van de diagnose van het nieuwe plan.

Noodzaak tot het evalueren van de naleving van de bepalingen:

Uit de teksten blijkt dat elke Minister of Staatssecretaris die toezicht heeft over een openbare instelling dient te waken over de naleving van de wettelijke bepalingen en van de overlegmechanismen. Bovendien hebben de gewestelijke mandatarissen ook de doelstelling gekregen om een diversiteitsbeleid op poten te zetten binnen hun instelling.

De Staatssecretaris bevoegd voor het openbaar Ambt moet ook een advies uitbrengen.

Tot op vandaag werd er geen methode noch een procedure opgericht. Er moet een administratieve ondersteuning georganiseerd worden bij het Secretariaat van het Gewestelijk Diversiteitscomité. Er moet een methode en procedures worden ingevoerd om na te gaan of de wettelijke bepalingen worden nageleefd. Om dit proces goed te leiden, wordt er voorgesteld om te werken op basis van een auto-evaluatieschema dat wordt ingevuld door elke instelling en dat zal worden overgemaakt met het diversiteitsplan. Dit zal ook het indienen van adviezen vergemakkelijken.

Deze aanpak zal ook toelaten om de manier aan te geven waarop het beheersplan inzake diversiteit zijn prioritaire doelstellingen overbrengt die werden vastgelegd door de Regering en, in voorkomend geval, waarom het hiervan afwijkt.

Het zal ten slotte de opstelling vergemakkelijken van een globaal verslag aan de Regering over de uitvoering van het diversiteitsbeleid binnen de gewestelijke openbare instellingen.

1.2. Een geïntegreerde benadering ontwikkelen via het in aanmerking nemen van de gewestelijke beleidslijnen

De diversiteitskwes­tie voegt zich bij grote maatschappelijke be­konnernissen: evolutie van de arbeidsmarkt in lijn met de vergrijzing van de bevolking, migratiestromen en integratie van de verschillende culturele gemeenschappen.

Het diversiteitsbeleid tracht de verschillende categorieën te omvatten die het voorwerp uitmaken van discriminaties op basis van de bestaande verschillen tussen de individuen (seks­e, afkomst, seksuele oriëntatie, fysieke samenstelling, geloof, leeftijd, taal, handicap, ...). **Het genderaspect blijft echter verbonden met alle thema's.**

Brussel, als divers en multicultureel Gewest, heeft de ambitie om de Brusselse diversiteit weer te geven binnen het openbaar Ambt en om op dit vlak een voorbeeldige werkgever te zijn. De visie van het Brussels gewestelijk openbaar Ambt steunt op de wil om kwaliteitsdiensten aan te bieden aan de burgers door beter rekening te houden met de diversiteit van de Brusselse bevolking. Het openbaar Ambt wil deze diversiteit van de Brusselaars ook weerspiegelen en het Gewest is van plan om te profiteren van haar troeven, teneinde een werk- en ontwikkelingskader voor iedereen aan te bieden, zonder discriminatie. Het is dus van uiterst belang dat alle gewestelijke openbare instellingen bijdragen aan het succes van het Brussels Plan voor het openbaar Ambt, dit is doelstelling 2 van as 2 van de Strategie 2025.

Elke gewestelijke openbare instelling dient zich de prioritaire doelstellingen van de Regering inzake diversiteit eigen te maken, maar ook de beleidslijnen met betrekking tot de integratie van het genderaspect. In dat opzicht zullen de diversiteitsplannen ook verduidelijken hoe de instelling de wettelijke bepalingen hieromtrent toepast, en dan voornamelijk de Ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van het genderaspect in de beleidslijnen van het BHG. Er moeten dus statistieken met betrekking tot het geslacht worden opgesteld voor alle gegevens die geleverd worden in het diagnoseverslag en in het evaluatieverslag van het diversiteitsplan. Het genderaspect moet behandeld worden in elke as en voor elke doelstelling die een specifiek doelpubliek beoogt.

Een meer geïntegreerde aanpak van de verschillende gewestelijke beleidslijnen die complementaire doelstellingen beogen, moet een samenvoeging van de middelen toelaten, bijvoorbeeld in het kader van gezamenlijke projecten die gevoerd moeten worden door de GOB en de openbare instellingen. De realisatie van gezamenlijke acties en het delen van expertise en goede praktijken zullen ondersteund worden dankzij de steun van het Secretariaat van het gewestelijk diversiteitscomité dat zal worden versterkt (bv. Opleidingsactiviteiten, organisatie van gezamenlijke evenementen, voorstel van instrumenten en methoden...).

Op het vlak van de middelen is het duidelijk dat elke instelling een budget en middelen moet bestemmen voor de realisatie van haar diversiteitsplan. Een gewestelijk budget laat evenwel toe om de opleiding van diversiteitsmanagers en gezamenlijke activiteiten te ondersteunen.

Aangezien de doorvoering van een diversiteitsbeleid integraal deel uitmaakt van de transversale doelstellingen die vastgesteld werden door de Regering aan de gewestelijke mandatarissen, zullen de adviezen van de toezichthoudende Ministers en de Staatssecretarissen overigens worden gevraagd door de evaluatiecommissie van de mandatarissen, tijdens hun evaluatie, met betrekking tot de effectieve uitvoering van het diversiteitsplan binnen hun instelling.

1.3. De monitoring en de reporting aan de Regering ontwikkelen

Het gaat erom een globale reporting over de uitvoering van de diversiteitsordonnantie te verwezenlijken, evenals over de andere wettelijke bepalingen die moeten worden toegepast op het vlak van diversiteit en over de algemene en specifieke prioritaire doelstellingen die vastgelegd werden door de Regering voor de periode 2016-2020.

Er wordt voorgesteld dat het gewestelijk diversiteitscomité een verslag indient bij de Regering halverwege de legislatuur en aan het einde van de legislatuur. Het kan zich onder andere beroepen op de jaarlijkse statistische verslagen die opgemaakt worden door het Waarnemingscentrum inzake tewerkstelling in het openbaar ambt, waarvan het toepassingsveld zal worden uitgebreid. Het zal ook samenwerken met de actoren die gespecialiseerd in het ontwikkelen van de monitoring, in het bijzonder met UNIA, het voormalig Interfederaal Gelijke Kansen Centrum en het Federaal Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

De voorbereiding van de verslagen zal worden gerealiseerd met de hulp van het Secretariaat van het Gewestelijk Diversiteitscomité.

Het gewestelijk coördinatiecomité inzake diversiteit bestaat uit de minister of Staatssecretaris bevoegd voor het openbaar Ambt, de diversiteitsmanagers, een diversiteitsconsultant van Actiris en een vertegenwoordiger van elke representatieve vakbondsorganisatie. Er wordt een afgevaardigde uitgenodigd die benoemd is door elke Minister en Staatssecretaris van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

Het comité wordt voorgezeten door de afgevaardigde van de Minister of Staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt. Hij wordt geassisteerd door een secretaris of een vervangend secretaris benoemd door de voornoemde Minister of Staatssecretaris en hij zetelt in de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

1.4. Algemene aanbevelingen

Uitwisselingen binnen het comité of binnen de sub-werkgroepen leiden tot de constatering dat de diversiteitsmanagers meer behoefte hebben aan middelen. Dit beleid moet gevoerd en ondersteund worden op het hoogste niveau, door de leidinggevende ambtenaren en de toezichthoudende minister, opdat ze hun opdracht goed kunnen uitvoeren en concrete acties kunnen ontwikkelen.

De diversiteitsmanagers combineren dit mandaat vaak met een hoofdfunctie. Het is dus noodzakelijk dat ze een opleiding genieten en de steun van de ondersteuningsdiensten Beheer Human Resources, de juridische ondersteuningsdiensten, ...Het is wenselijk dat de diversiteitsmanagers reeds ervaring en een goede kennis van hun instelling genieten en dat ze beschikken over vaardigheden om projecten te beheren, over goede relationele vaardigheden (luisterkwaliteit, empathie, onderhandelingscapaciteit, ...) en dat ze zich bevinden op een hoog verantwoordelijkheidsniveau binnen de hiërarchie van hun instelling. De activiteiten van de diversiteitsmanager en de minimale tijd die aan deze opdracht gewijd moet worden, moeten nog worden gepreciseerd, in naleving van de bepalingen van de Ordonnantie en haar uitvoeringsbesluit en in overleg met de hoge directie, in het bijzonder door rekening te houden met de grootte van de instelling, de samenstelling van haar personeel, de opgemaakte diagnose, ...Het diversiteitsbeheer moet gelden als een hoofdactiviteit van de functie die wordt uitgeoefend door de persoon die benoemd werd als diversiteitsmanager en dus niet als bijkomende activiteit. De diversiteitsmanager moet ook verbonden worden aan de voorbereiding van beslissingen die een impact zouden kunnen hebben op het diversiteitsbeheer.

Er moet ook voldoende tijd voorzien worden om de effectieve uitvoering van de overlegmechanismen onder goede omstandigheden te verzekeren.

Om hen raad te geven en hen te ondersteunen, kunnen de diversiteitsmanagers een beroep doen op officiële openbare partners van het Gewest, Actiris, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De dienst Diversiteit van Actiris is een geprivilegieerde schakel. Enerzijds hebben de diversiteitsconsultants van Actiris de rol om de diversiteitsmanagers die benoemd werden bij de ION's bij te staan bij de uitwerking van hun plannen en hen te begeleiden. Hun ervaring inzake diversiteitsbeheer, zowel in de openbare sector als in de privésector, laat immers toe om de denkoefening met betrekking tot verschillende publieken en actiedomeinen te verdiepen. Ze kunnen de diversiteitsmanagers indien nodig ook doorverwijzen naar geschikte partners.

Anderzijds heeft de dienst diversiteit een zicht op de gehele realiteit op het terrein, dankzij haar kennis van de verschillende diversiteitsplannen en van de activiteiten van de managers, maar ook door haar betrokkenheid bij specifieke gewestelijke activiteiten verbonden aan materies inzake diversiteit, zoals handicaps en het genderaspect. Deze kennis wisselt ze uit met alle verschillende partijen die belangstelling hebben.

Bovendien kunnen ze ook een beroep doen op de andere officiële partners van het Gewest: UNIA en het IFEFH.

2. Specifieke doelstellingen

Gelet op de complexiteit van de aanwezige mechanismen en de moeite om bepaalde acties (bv. De statistische monitoring) uit te voeren, is het noodzakelijk om een continuïteit van dit beleid te verzekeren. Er wordt dus voorgesteld om deze prioritaire doelstellingen te behouden. Deze doelstellingen moeten echter worden aangepast om rekening te houden met de nieuwe beleidslijnen en beslissingen van de Regering: de integratie van het genderaspect, het handiplan, het Brussels Plan voor het gewestelijk openbaar Ambt,

Gezien de maatregelen die op federaal niveau genomen werden in het kader van de hervorming van de pensioenen, wordt er een extra doelstelling voorgesteld die de werknemers beoogt die zich aan het einde van hun loopbaan bevinden. Daarentegen werd er echter een prioritaire doelstelling bepaald in het kader van het beleid inzake de seksuele oriëntatie op de werkplaats. Er wordt voorgesteld om deze doelstelling te integreren in de as 'organisatiecultuur' van de diversiteitsplannen en om hier geen prioritaire doelstelling op zich van te maken.

De 5 prioritaire doelstellingen zijn de volgende:

- De doorstroming van vrouwen tot het midden- en topkader
- De Representativiteit binnen de openbare diensten
- De deelname aan de uitvoering van de Jongerengarantie
- Het beleid inzake personen met een handicap
- De regeling van de eindeloopbanen

2.1. Doorstroming van vrouwen tot het midden- en topkader

Constateringen:

De diversiteitsmanagers constateren kwalitatieve en kwantitatieve verbeteringen op meerdere niveaus, maar de doorstroming van vrouwen tot de hogere kaderfuncties blijft, op enkele zeldzame gevallen na, relatief klein.

Op basis van gegevens die ingezameld werden in 2015 over de

geslachtelijke samenstelling van de directie- en beheercomités bij de GOB en de ION's A en B, varieert het aandeel vrouwen van 100% (Innoviris) tot 0% (CIBG, DDMHB). Een voorbeeldige gelijkheid wordt geobserveerd bij de BGHM en bij de Economische en Sociale Raad. Bij de meeste andere ION's en bij de GOB varieert het percentage tussen 20 en 30%.

Dit valt te vergelijken met het feit dat er meer vrouwen dan mannen zijn die hun hogere studies afronden.

Het statistische verslag van het Waarnemingscentrum inzake het openbaar ambt publiceert momenteel echter alleen cijfers per tewerkstellingsniveau. De ontwikkeling van verfijndere statistieken moet een prioriteit worden. Deze cijfers hernemen ook geen gegevens voor alle openbare instellingen die onderworpen zijn aan de diversiteitsordonnantie van 4/9/2008 (bijvoorbeeld de MIVB, de vzw Iristeam...).¹

Op 30 juni 2015 was 68% van de personeelsleden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van het mannelijke geslacht². Het percentage verschilt nogal van instelling tot instelling.

De instellingen die meer mannen dan vrouwen tewerkstellen zijn de volgende (geordend naar dalend percentage van de mannen): GAN (95 %), DDMHB (93 %), HAVEN (69 %), BIM (60 %), ESRBHG (57 %).

De instellingen die meer vrouwen dan mannen tewerkstellen zijn de volgende (geordend naar dalend percentage van de vrouwen): ACTIRIS(65 %), CIBG (60 %), BGHM (60 %), GOB (56 %), INNOVIRIS (54 %) en Citydev (51%).

Alle instellingen stellen een meerderheid van mannen tewerk binnen het niveau A (tussen 50,97 en 100%), behalve ACTIRIS (65,40% vrouwen binnen niveau A), de BGHM (57,58%) en het BIM (52,66%). Het percentage van mannelijke medewerkers binnen het niveau A ligt het hoogst bij de DDMHB (86,96%).

Doelstelling:

Beschikken over een HR-beheer en algemene werkorganisatiewijzen die rekening houden met de specifieke kenmerken van vrouwen en mannen, en die enerzijds de aandacht vestigen op de toereikende aanwerving van vrouwelijke werknemers en anderzijds op de doorstroming van vrouwelijke werknemers tot het midden- en topkader, tot de directiecomités, tot de Raad van bestuur, ...en dit door regelingen te treffen die de volledige

¹ Ces chiffres sont issus de statistiques du personnel réalisées par l'observatoire de l'emploi au 30/06/2015 et concernent les organismes suivants : SPRB, ARP, Innoviris (IRSIB), CIRB, IBGE, Actiris, Port de Bruxelles, SDRB, SIAMU, SLRB, CES

² Deze cijfers komen van statistieken van het personeel die gerealiseerd werden door het Waarnemingscentrum inzake tewerkstelling op 30/06/2015 en hebben betrekking op de volgende instellingen: GOB, GAN, Innoviris (IRSIB), CIBG, BIM, Actiris, Haven van Brussel, GOMB, DDMHB, BGHM, ESR

deelname van vrouwen toelaten binnen machtsstructuren en beslissingsorganen.

Er moeten kwantificeerbare doelstellingen voor verbetering worden ingeschreven in de diversiteitsplannen van elke instelling in functie van de gestelde diagnose en rekening houdend met de reglementeringen die van kracht zijn³. De minst vertegenwoordigde sekse moet ten minste voor 1/3 vertegenwoordigd worden in de beheersraden en de raden van bestuur⁴. Het principe van een evenwichtigere vertegenwoordiging zou ook in aanmerking genomen moeten worden om vooruitgangdoelstellingen vast te leggen bij de samenstelling van teams en bij de toekenning van verantwoordelijke posten.

De voordelen van maatregelen die trachten het beroepsleven beter te laten overeenstemmen met het privéleven, moeten geen rem vormen voor vooruitgang binnen de loopbaan, noch voor vrouwen, noch voor mannen.

2.2. De representativiteit binnen de openbare diensten

Constatering:

De openbare instellingen moeten meer de verschillende categorieën van de bevolking weerspiegelen. Ze moeten dus bijdragen aan de realisatie van prioriteiten die bepaald werden door de Regering, in het bijzonder in het Brussels Plan voor het openbaar Ambt (doelstelling 2 van as 2 van de Strategie 2025).

In dit kader heeft de toekenning van diversiteitssubsidies voor de aanwerving van werkzoekenden uit buurten waar de werkloosheidsgraad hoger is dan het gewestelijk gemiddelde de ondersteuning toegelaten van de tewerkstelling van 400 Brusselse vrouwen en mannen.

Er moet een methodologie op punt worden gezet om statistieken op te stellen met naleving van de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Deze opdracht zal worden toevertrouwd aan het Waarnemingscentrum inzake tewerkstelling in het openbaar Ambt. Er zal ook een samenwerking georganiseerd worden met het Interfederaal Gelijke Kansen Centrum.

³ Artikel 97 §3 van het statuut van de GOB (KBBHR van 27/03/2014 houdende het administratief en geldelijk statuut van de medewerkers van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ; artikel 95 §3 van het ION-statuut (KBBHR van 27/03/2014 houdende het administratieve en geldelijke statuut van de medewerkers van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

⁴ Ordonnantie van 5 juli houdende wijziging van de ordonnantie van 27 april 1995 houdende de introductie van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de raadgevingsorganen; Ordonnantie van 13/02/2014 tot verzekering, binnen beheersorganen van morele personen, van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen tussen de personeelsleden die benoemd werden door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

Doelstelling:

Een sterk beleid voeren inzake de evenredige deelname aan de arbeidsmarkt opdat de demografische werkelijkheid bestaande uit diversiteit zich vertaalt naar de werkplaats. De acties die ondernomen moeten worden tijdens de realisatie van dit beleid bevinden zich op het niveau van het HR-beheer, de algemene werkorganisatiewijzen, de organisatiecultuur en de positionering en de benadering van de burger. De maatregel van de samenstelling van de effectieve personeelsleden kan in geen geval leiden tot een schending van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers van de openbare instelling.

De openbare instellingen moeten er in het bijzonder over waken dat de diplomavereisten niet te hoog zijn in vergelijking met de jobinhoud wanneer ze een post vacant verklaren. Niet alle betrekkingen bij de openbare instellingen vereisen een hoog kwalificatieniveau. De praktijken van het HR-beheer mogen niet leiden tot een systematische aanwerving van overgekwalificeerde kandidaten ten opzichte van de betrekkingen die momenteel moeten worden ingevuld. Er dienen opleidingsparcours te worden ingesteld om de professionele ontwikkeling van aangenomen medewerkers toe te laten.

Er dient ook een specifieke communicatie te worden ontwikkeld om personen die niet de Belgische nationaliteit bezitten ervan op de hoogte te stellen dat ze ook kunnen postuleren voor betrekkingen in het openbaar ambt aangezien het imago van de "overheidsbetrekkingen voorbehouden voor Belgen" nog te aanwezig blijft in de gedachten van de mensen.

2.3. De deelname aan de uitvoering van de Jongerengarantie

Constatering:

Er werden aanpassingen en realisaties geconstateerd door de diversiteitsmanagers om de toegang van jonge Brusselse mannen en vrouwen tot tewerkstelling toe te laten. Door de aard van de activiteit van de openbare instelling, zijn bepaalde minder gekwalificeerde betrekkingen echter gemakkelijker (bv. Net Brussel) of moeilijker (bv. Impulse) toegankelijk.

De tewerkstelling van jongeren blijft een grote gewestelijke prioriteit en in het bijzonder via de uitvoering van de Jongerengarantie.

Het verslag van het Waarnemingscentrum inzake tewerkstelling in het openbaar Ambt publiceert momenteel geen gegevens voor de categorie van de -26 jarigen. De statistieken worden opgemaakt voor de leeftijdscategorie van de -30 jarigen die 17% van de personeelsleden vertegenwoordigt. Bij Innoviris is dit percentage het hoogst (24%) en vervolgens bij het GAN en

het BIM (22%). Het laagste percentage is te vinden bij de BGHM (6%) en bij Citydev (7%).

Doelstelling:

De aanwerving van jongeren van de twee seksen is een prioriteit voor de openbare instellingen. Deze categorie bevat de jongeren onder de 26 jaar en die onder de 30 jaar volgens de maatregelen die kunnen worden geactiveerd. Er moeten arbeidsmogelijkheden kunnen worden aangeboden aan alle kwalificatieniveaus met een prioriteit voor de geïndiceerde categorieën uit de Strategie 2025.

De openbare instellingen werken actief samen aan de uitvoering van de Jongerengarantie, één van de prioritaire doelstellingen van het Brussels Plan voor het openbaar Ambt. De gewestelijke instellingen zullen de betrekkingen bepalen waarbij jongeren geselecteerd kunnen worden of waarbij inschakelingscontracten of stages kunnen worden aangeboden. Er zal ook een kwalificatieparcours na aanwerving worden doorgevoerd, in het bijzonder in het kader van de opgerichte partnerships voor de Strategie 2025.

De openbare instellingen moeten er in het bijzonder over waken dat de diplomaverenissen niet te hoog zijn in vergelijking met de jobinhoud wanneer ze een post vacant verklaren.

2.4. Beleid inzake personen met een handicap

Constatering:

Er werden positieve acties gerealiseerd, maar de resultaten verbeteren langzaam. Het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap varieert tussen 0 en 1,5%. Één van de doeltreffendste maatregelen om dit cijfer te verhogen blijkt het gebruik van een beroepsaanpassingscontract dat kan uitlopen op een Contract van onbepaalde duur. Er moeten dus maatregelen in die richting genomen worden.

Doelstelling 1:

Het is een prioritaire doelstelling om de aanwerving en de tewerkstelling van personen met een handicap, zowel mannen als vrouwen, aan te moedigen. Dit door de toegang tot het werk te bevorderen, en de werkpost aan te passen indien nodig. De uitsluiting van personen met een handicap op de werkvloer is vaak te wijten aan het gebrek aan een gedifferentieerde behandeling in functie van hun specifieke noden. Men dient zich er rekenschap van te geven dat deze mensen zonder enige redelijke aanpassingen vanwege de werkgever de facto uitgesloten worden van deelname.

De groep « personen met een handicap » is officieel beperkt tot de categorie personen, beschreven in het statuut van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en in het statuut van de instellingen van openbaar nut. Bovendien werd de gekwantificeerde statutaire doelstelling van 2% hernomen als minimumdoelstelling voor alle Brusselse openbare instellingen⁵.

Het sluiten van beroepsaanpassingscontracten (CAP) zal worden aangemoedigd, net zoals de overdracht van werkaanbiedingen naar instellingen die gespecialiseerd zijn in de ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een handicap. De praktijk van de beroepsaanpassingscontracten heeft immers aangetoond dat dit kan leiden tot tewerkstellingen op langere termijn voor deze personen.

In dit opzicht is de H-pool van Actiris een geprivilegieerde partner die oftewel een dienst op maat kan aanbieden of die kan oriënteren naar andere meer gespecialiseerde actoren.

Doelstelling 2:

Toegankelijkheid is een belangrijke hefboom bij het realiseren van gelijke kansen en een volwaardige participatie van iedereen aan het maatschappelijk leven. De toegankelijkheid opnemen in de organisatiecultuur en bij de positionering en de benadering van de burgers, vormt bijgevolg een prioritaire doelstelling voor de specifieke instellingen. Het diversiteitsplan zal aangeven hoe de doelstellingen van de instelling beantwoorden aan de richtlijnen die bepaald werden in het Handiplan, dat werd goedgekeurd door de drie gewestregeringen in juli 2015, en in het handvest Handistreaming dat op 3 december 2015 werd goedgekeurd door de drie gewestregeringen.

2.5. Eindeloopbaanregeling

Constateringen:

Het verslag van het Waarnemingscentrum inzake de tewerkstelling in het openbaar Ambt publiceert momenteel alleen gegevens over de leeftijdscategorie "50-59 jaar", die 20% vertegenwoordigt van de personeelsleden, en over de leeftijdscategorie "60-65 jaar", die slechts 4% van de mannelijke en vrouwelijke personeelsleden vertegenwoordigt. Er moeten dus verfijndere statistieken ontwikkeld worden om een betere diagnose te stellen.

Gezien de maatregelen die genomen werden op federaal niveau inzake de

⁵ Artikel 346 &1 tot 349 van het statuut van de GOB (KBBHR van 27/03/2014 houdende het administratieve en geldelijke statuut van de medewerkers van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; 343 §1 tot 346 van het ION-statuut (KBBHR van 27/03/2014 houdende het administratieve en geldelijke statuut van de medewerkers van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

pensioenhervorming en die als gevolg een verlenging van de loopbaan inhouden, moeten er maatregelen genomen worden om eindloopbanen te regelen. Gezien het gebrek aan informatie hierover, wordt er aanbevolen om een onderzoek te lanceren bij personeelsleden die ouder zijn dan 50 jaar om de pistes te onderzoeken die doorgevoerd moeten worden om de eindloopbanen te regelen. Enkele gewestelijke openbare instellingen hebben dit beleid als geïntroduceerd in hun Diversiteitsplan. Er bestaan reeds specifieke acties bij deze groep (bv. Oproep Actiris). Er werd een lijn gelegd met de CAO 104 die toegepast werd in de privésector, maar de categorie "45+" bleek "heel jong". Een suggestie is het lanceren van "55+"-acties (aanwerving) of "10 laatste jaren" (retentie, motivatie, ...), zowel intern als extern.

Doelstelling:

Elke instelling houdt rekening met deze leeftijdscategorie om zijn diagnose te stellen en de volgende diversiteitsplannen binnen haar instellingen op te stellen.

De deelname aan een kwantitatief en kwalitatief zal geleid worden door de GOB en de ION's van type A en B die onderworpen zijn aan het statuut om de algemenere actiepistes te bepalen. De andere gewestelijke openbare instellingen zullen er op een vrijwillige basis aan kunnen deelnemen.

Het in aanmerking nemen van deze doelstelling in het diversiteitsplan van de instelling, vereist natuurlijk een koppeling ervan aan het preventie- en welzijnsbeleid dat gevoerd wordt door de instelling. Er moet bovendien een denkoefening worden opgestart over de uitbreiding van de mogelijkheden tot telewerk.

3. Aanbevelingen per as

In elke as van het diversiteitsplan moet de manier aangegeven worden waarop de prioritaire doelstellingen die bepaald werden door de Regering worden omgezet en er moeten in het bijzonder kwantificeerbare vooruitgangscijfers worden aangegeven, in functie van de diagnose en de evaluatie van het voorgaande plan.

Aangezien het diversiteitsbeleid ook de beleidslijnen rond het genderspect en de handstreaming kruist, wordt er aanbevolen om de nagestreefde doelstellingen en acties weer te geven bij de uitvoering van deze beleidslijnen per instelling. Deze vinden eveneens hun weg in zijn diversiteitsplan van de instelling.

3.1. As beheer human resources

Er wordt aanbevolen om na te gaan of de HR-procedures en -praktijken de principes van gelijke behandeling en non-discriminatie naleven, in het bijzonder op het vlak van:

- informatie en interne communicatie,
- aanwerving en selectie,
- onthaal en integratie,
- opleiding en bewustmaking,
- loopbaan en evaluatie...

Er zal een denkseminarie georganiseerd worden voor de diversiteitsmanagers en de DHR over de toepassing van de principes van gelijke behandeling, non-discriminatie en positieve acties.

Aangezien de gewestelijke openbare instellingen werden opgeroepen om samen te werken aan de realisatie van het Brussels Plan voor het openbaar Ambt, zal het Diversiteitsplan rekening moeten houden met de acties die in dat kader gevoerd werden en die meer bepaald betrekking hebben op de praktijken van het HR-beheer:

- goedkeuring van een gezamenlijke taxonomie van de betrekkingen en vaardigheden,
- veralgemening van de validatie van de vaardigheden,
- uitvoering van de Jongerengarantie,
- gezamenlijke communicatie als aantrekkelijke werkgever...

Ter herinnering: de diversiteitsordonnantie legt de verplichting op om de werkaanbiedingen mee te delen aan Actiris. Het contractueel besluit (GOB, ION's A en B) verplicht de mededeling van de werkaanbiedingen voor contractuele betrekkingen op de gewestelijke portaalsite.

De ontwikkeling van de gewestelijke portaalsite zal operationeel worden in 2016 (actie van het Brussels Plan voor het gewestelijk openbaar Ambt). Alle werkaanbiedingen (statutair en contractueel) dienen hier verspreid te worden. Er moet voortdurende aandacht gericht worden op de functiebeschrijvingen, de vaardigheidsprofielen, de samenstelling van de jury's en op de inhoud van de selectieproeven, en dit om te vermijden dat er onnodige vereisten worden opgelegd die leiden tot het uitsluiten van kandidaten die deel uitmaken van het doelpubliek van het diversiteitsbeleid.

De werkaanbiedingen zullen gepubliceerd moeten worden rekening houdend met transgenders, met de vermelding: "V/M/X" (zie website selor), en dit overeenkomstig aan de aanbeveling van de Raad van State.

3.2. As algemene werkorganisatiewijzen

Deze as heeft vooral betrekking op de werkomstandigheden en de breuk in de werkrelaties. De managers moeten opgeleid zijn inzake diversiteitsbeheer.

Het genderaspect en het rekening houden met de diversiteit, moeten geïntegreerd worden in de managementpraktijken, het beheer van de teams en de werkorganisatiewijzen. De toewijzing van verantwoordelijkheden binnen de teams moet ook de gelegenheid geven aan het doelpubliek van het diversiteitsbeleid om hun vaardigheden en hun ervaring te ontwikkelen, in het bijzonder op het vlak van management.

3.3. As 3. Organisatiecultuur

Deze as heeft betrekking op de positionering van de Instelling in termen van waarden ten opzichte van de diversiteit en de strijd tegen alle vormen van discriminatie, tegen racisme, xenofobie, homofobie, ...

Er dienen concrete acties (opleiding, bewustmaking, opstelling van een handvest, ...) te worden georganiseerd op een specifieke manier binnen de instelling in functie van de opgemaakte diagnose. Het gaat in het bijzonder om het bepalen van de duidelijke richtlijnen die gegeven worden door het hoger management van de instelling door co-creatie te bevoordelen.

Om de managers er beter toe te brengen om acties voor te stellen die aangepast zijn aan de situatie van hun instelling, zullen er seminars georganiseerd worden op het niveau van het gewestelijk diversiteitscomité, en dit over bepaalde prioritaire thema's.

De diversiteitsmanagers zijn vragende partij voor opleidingen over de culturele dialoog en praktijken.

Er zal dus een opleiding van de diversiteitsmanagers (en DHR) worden voorgesteld over het thema van de interculturele dialoog en over de ontwikkeling van een "leven-bouwen-samendoen"-cultuur. Het doel zal zijn om de diversiteitsmanagers uit te rusten met het oog op het voorstellen van concrete actieplannen om de aanvragen goed te beheren waaraan de werkorganisatie niet altijd makkelijk kan beantwoorden door elk individu tevreden te stellen, maar door gericht te blijven op het onderzoek van hetgeen veeleer verzamelt dan verdeelt.

In voorkomend geval zal er een opleiding georganiseerd worden over radicalisme, in het bijzonder om de inhoud van dit fenomeen beter te begrijpen. Het gaat er enerzijds om te kijken of er instrumenten nodig zijn om dit soort van situatie binnen de instellingen te vermijden of op te sporen. Anderzijds gaat het ook om het vermijden van misvattingen en slechte reacties die conflicten veroorzaken.

De organisatiecultuur moet ook rekening houden met het beleid inzake de seksuele oriëntatie op de werkplaats. Dit blijft een moeilijk te omsluiten beleid. Er werden weinig acties waargenomen. Dit domein blijft vrij onbekend en lijkt taboe te blijven. De acties hieromtrent hebben een

beperkt bereik gezien het potentieel aantal van de doelgroep en van de opsporingskwestie.

Er wordt dus voorgesteld om hier geen prioritaire doelstelling op zich van te maken, maar om acties aan te bevelen binnen de as « cultuur » in functie van de gestelde diagnose door de diversiteitsmanager.

Er zal over dit thema ook een opleiding voor de diversiteitsmanagers georganiseerd worden. De vakbondsafgevaardigden melden immers dat ze geconfronteerd worden met het probleem om elementen te afficheren die verbonden zijn aan de seksuele identiteit en aan spottende opmerkingen afkomstig van collega's of van ander te weren gedrag (homofobie).

3.4. As externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers

Deze as heeft onder meer betrekking op de externe communicatie en de betrekkingen met de burgers en gebruikers. Hij kan echter ook het voorwerp uitmaken van een denkoefening en beslissingen in het kader van een kwaliteitsbeheer. Het gaat er immers om zich vragen te stellen bij het in aanmerking nemen van de gedifferentieerde verschillen van de burgers, gebruikers of doelgroepen bij de uitvoering van opdrachten en de aflevering van diensten (zie genderbenadering, handistreaming).

De gevoeligheid ten opzichte van het genderaspect en de diversiteit en de strijd tegen de stereotypen moeten worden geïntegreerd in het communicatiebeleid (intern en extern).

De instelling moet, via haar communicatiebeleid, aan de burgers laten weten dat ze een beleid voeren waarbij sprake is van non-discriminatie en er rekening gehouden wordt met diversiteit (bijvoorbeeld: verspreiding van een handvest, alinea in het activiteitenverslag, ...).

4. Gezamenlijke acties en projecten

Sinds 2015 laten werkingskosten met het oog op het bevorderen van de diversiteit toe om acties van het gewestelijk diversiteitscomité te ondersteunen en om hulp te bieden aan de diversiteitsmanagers.

4.1. Verwezenlijkingen 2015

Het gewestelijk coördinatiecomité is bijeen gekomen met het oog op het bepalen van de behoeften en de verwachtingen van zijn leden om ze te steunen bij hun opdracht. Er werd een globaal overzicht opgemaakt met de werkgroep die de diversiteitsmanagers hergroepeert.

Er werden diverse informatie- en opleidingsacties georganiseerd met de steun van het Secretariaat van het gewestelijk diversiteitscomité, de Directie Gelijke Kansen en Actiris of gespecialiseerde instellingen:

- informatiesessie over het Brussels Plan voor het openbaar Ambt en over de te activeren tewerkstellings- of opleidingsmaatregelen (mei),
- opleiding tot de integratie van het genderaspect (oktober),
- algemene opleiding over de diversiteit (november)

Er werd een uitwisseling van ervaringen georganiseerd over de statistische monitoring met de administratie van de Vlaamse Gemeenschap.

Er werd voor de leden van het comité eveneens een denkatelier en een atelier in verband met de uitwisseling van goede praktijken georganiseerd op 7 december over de problematiek van de toegang tot de tewerkstelling voor personen met een handicap.

Bovendien werd er een "dropbox" gecreëerd door het Secretariaat van het gewestelijk diversiteitscomité voor het delen van informatie en instrumenten tussen de diversiteitsmanagers.

De diversiteitsmanagers hebben ook de mogelijkheid gekregen om deel te nemen aan het "Forum Jump" over de beroepsgelijkheid tussen vrouwen en mannen.

4.2. Voorstel acties voor 2016 en 2017

Er wordt voorgesteld om nieuwe opleidingsacties te organiseren voor de uitwisseling van ervaringen en het delen van goede praktijken of het op punt zetten van procedures, methoden of instrumenten, rekening houdend met de prioritaire doelstellingen, de verzoeken van het comité en de actualiteit, in het bijzonder op het vlak van:

- bemiddeling,
- noties verbonden aan het genderaspect en aan de seksualiteit (geslachtelijke identiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie, transgender),
- kwalitatieve en kwantitatieve monitoring,
- HR-beheerpraktijken,
- interculturele dialoog
- Uitwerking van handvesten...

Er wordt eveneens voorgesteld om een gewestelijke 'diversiteitsdag' te organiseren met de leidinggevende ambtenaren, de DHR, de diversiteitsmanagers en de politieke afgevaardigden.

Hiertoe zullen samenwerkingen worden versterkt met de diversiteitsdienst van Actiris, UNIA, het voormalig Interfederaal Gelijke Kansen Centrum, het Federaal Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen en met andere actoren die gespecialiseerd zijn overeenkomstig het thema.

Er zal eveneens een samenwerkingsakkoord gesloten worden met de vzw

Diversicom om de tewerkstelling van personen met een handicap te ondersteunen met:

- enerzijds de organisatie van een opleiding voor de diversiteitsmanagers en de HR-directie van de GOB en van de instellingen die vertegenwoordigd zijn in het gewestelijk diversiteitscomité;
- anderzijds een ondersteuning van de selectie- en aanwervingsprocessen van werknemers met een handicap (te leiden proefexperiment met de HR-directie van de GOB en van de instellingen die vertegenwoordigd zijn in het gewestelijke diversiteitscomité).

Ten slotte zal er een informatie-activiteit worden georganiseerd na de goedkeuring van het besluit voor de toekenning van diversiteitssubsidies in 2016.

DERDE DEEL: ADVIES EN VOORSTEL VAN BESLISSING

Weerslag op de begroting

Voor 2016 zal een bedrag van 150.000 euro, op de BA 04 002 08 11 1211 – “Werkingskosten met het oog op de diversiteitsbevordering” toestaan om gezamenlijke acties te financieren van het gewestelijke diversiteitscomité (ontwikkeling van de kwalitatieve en kwantitatieve monitoring, opleidingen, gezamenlijke projecten, ...).

Advies van de Inspecteur van Financiën

Geen

Akkoord van de Minister van Begroting

Geen

Voorstel van beslissing

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

- Neemt akte van deze nota en hecht haar goedkeuring aan de prioritaire doelstellingen om diversiteitsplannen uit te werken bij de GOB en de gewestelijke openbare diensten voor de periode 2016-2020 ;

- Belast elke Minister en Staatssecretaris ermee te waken over de omzetting van deze prioritaire doelstellingen door de mandatarissen en door de diversiteitsmanagers van de openbare instellingen waarover ze toezicht houden en eveneens te waken over de bestemming van geschikte middelen;

- Belast de Staatssecretaris bevoegd voor het openbaar Ambt ermee een monitoringsmethode van de prioritaire doelstellingen door te voeren en de opstelling te coördineren van verslagen aan de Regering op basis van de werken van het gewestelijk diversiteitscomité;
- Belast de Staatssecretaris bevoegd voor het openbaar Ambt met de uitvoering van deze beslissing.

De Staatssecretaris,
Fadila LAANAN