

Verslag van de dienst Diversiteit m.b.t. de diversiteitsplannen gerealiseerd bij de Brusselse lokale overheidsdiensten – Februari 2021

1. Inleiding

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat (19 juli 2012) bepaalt in artikel 6, § 1 en 2 dat "... *Het diversiteitsplan moet worden opgenomen in de strategie van het lokaal bestuur. Het diversiteitsplan wordt door het lokale bestuur aan de diversiteitsconsulenten overhandigd met het oog op hun verslag zoals voorzien in artikel 8 van de ordonnantie.*" In artikel 8 van de ordonnantie wordt het volgende gesteld: "*Binnen twee maanden na het einde van het kalenderjaar, bezorgen de diversiteitsconsulenten hun conclusies over de staat van de diversiteit in de lokale besturen in een gedetailleerd verslag aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Binnen vier maanden na het einde van het kalenderjaar, bezorgt de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling dit verslag aan het parlement dat het binnen een termijn van drie maanden onderzoekt en in voorkomend geval aanbevelingen aan de regering doet.*"

Actiris en zijn dienst Diversiteit stellen hier een stand van zaken op van de acties die gevoerd worden via de diversiteitsplannen die door de betrokken gemeenten werden geformaliseerd zonder het bestaan van andere acties die hem niet werden meegedeeld, te ontkennen.

2. Overzicht van de diversiteitsplannen bij de lokale besturen

2.1. Lokale besturen die een diversiteitsplan hebben verwezenlijkt of die er voor 2021 een nieuw uitwerken (14)

Oudergem

- Plan van januari 2012 tot januari 2014
- Herneming van het plan en goedkeuring van het diversiteitsplan 2017-2018 door het college op 06/12/2016.
- Het plan 2020-2022 werd in februari 2020 goedgekeurd.

Sint-Agatha-Berchem

- Het plan april 2018-2020 is actief.
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt

Brussel

- Plan van januari 2015 tot januari 2017. Het plan voor 2017-2018 werd in het college besproken.
- Het plan 2019-2020 is actief.
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt

Vorst

- Het plan 2019-2021 is actief.

Elsene

- 11/07/16 goedkeuring van het college. Het plan werd opgesteld en werd op 27 april 2017 definitief goedgekeurd door het college.
- Het plan 2020-2022 moet nog worden opgesteld.

Jette

- Plan van januari 2009 tot januari 2011
- Evaluatie uitgevoerd in januari 2013 met verzoek om een nieuw plan.
- Het plan 2015-2016 werd geëvalueerd
- Het plan 2017-2018 werd goedgekeurd in het college
- Plan 2019-2020
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt

Koekelberg

- Plan van januari 2014 tot januari 2016

- Het plan 2016-2017 werd geëvalueerd
- Plan 2018-2020
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt
Sint-Jans-Molenbeek:
- Het plan juni 2019-juni 2021 is actief
Schaerbeek
- Het plan 2019-2021 is actief
Sint-Joost-ten-Node
- Plan 2018-2020
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt
Ukkel:
- Het plan 2018-2019 werd geëvalueerd
- Het plan 2020-2021 wordt momenteel opgemaakt
Watermaal-Bosvoorde
- Het plan 2015-2017 werd geëvalueerd
- Het plan 2019-2020 wordt momenteel geëvalueerd
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt
Crèches de Schaerbeek (gemeentelijke vzw)
- Gegevens verzameld op 28 mei 2014, plan ondertekend op 2 juni 2014 en afgelopen in juni 2016.
- Het plan 2018-2020 werd geëvalueerd
- Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt
Vivaqua:
- Plan goedgekeurd in juli 2020

2.2. Lokale overheidsdiensten die geen diversiteitsplan hebben uitgevoerd

Dragende structuren die in 2021 tot een eerste diversiteitsplan moeten leiden (5)

Anderlecht: dragende structuur werd opgericht, opstelling van het plan is bezig.

Etterbeek: goedkeuring van het college voor de lancering van een diversiteitsplan en oprichting van de dragende structuur.

Ganshoren: Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt

Sint-Gillis: Het plan 2021-2022 wordt momenteel opgemaakt

Sint-Lambrechts-Woluwe: herlancering voor de ontwikkeling van een plan voor 2021 in februari 2021.

Ontmoetingen gevoerd, zonder concrete opvolging m.b.t. de invoering van een diversiteitsplan

(2)

Sint-Pieters-Woluwe: geen opvolging van de ontmoeting.

Evere: vraag om contact zonder opvolging

In totaal zien we dus het volgende:

- 12 gemeenten hebben een diversiteitsplan dat momenteel actief is of op zeer korte termijn wordt goedgekeurd
- 5 nieuwe gemeenten zouden in 2021 een nieuw diversiteitsplan moeten goedkeuren
- 1 gemeentelijke vzw heeft zijn derde diversiteitsplan uitgewerkt.
- Eén intercommunale (Vivaqua) heeft sinds juli 2020 een eerste plan.
- 2 gemeentes hebben nog geen blijk gegeven van de wens om een diversiteitsplan te ontwikkelen.

3. Overzicht van het “luik subsidies” van het uitvoeringsbesluit van 4 mei 2017

De regering heeft besloten om openbare instellingen zoals de gemeentes, de intercommunales en de gemeentelijke vzw's een subsidie toe te kennen om de diversiteit binnen deze instellingen te bevorderen.

Opdat de subsidie wordt toegekend, moeten deze instellingen in de loop van een kalenderjaar voor minstens 10 % van hun contractuele aanwervingen werkzoekenden aanwerven die afkomstig zijn uit de wijken waar de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger ligt dan het gewestelijk gemiddelde.

Voorafgaande opmerkingen:

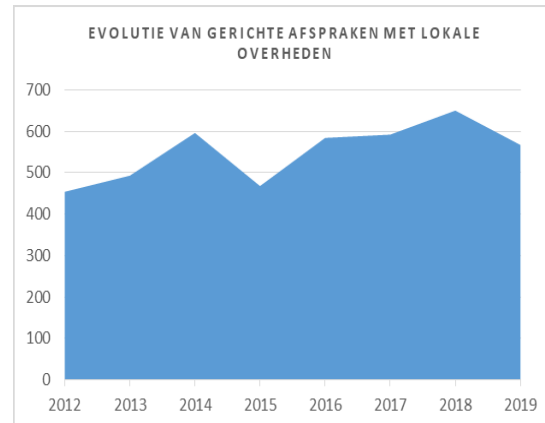
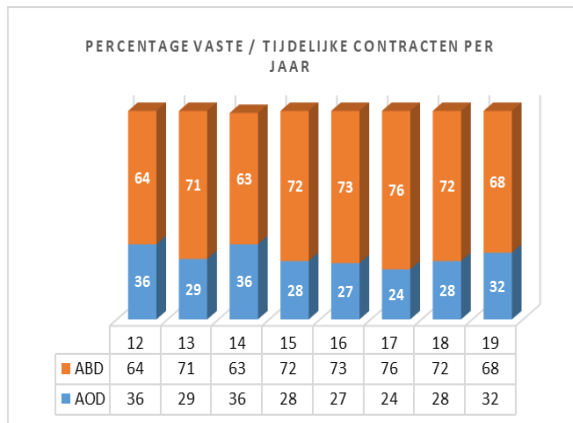
- Dit "luik subsidies" (€ 1.000.000) is niet gelinkt aan de ontwikkeling van een diversiteitsplan in het huidige kader (24% van de subsidies wordt toegekend aan administraties met een diversiteitsplan, onder andere als gevolg van de vertragingen omwille van de gezondheidscrisis). Het uitvoeringsbesluit van de nieuwe kaderordonnantie van 25 april 2019 zal het mogelijk maken om artikel 6 § 4 van deze ordonnantie toe te passen. In dit artikel staat het volgende: "Alleen de gemeentebesturen die zijn opgenomen in een procedure voor het uitwerken van een actieplan diversiteit komen in aanmerking voor de subsidie".
- Deze subsidies zijn enkel afhankelijk van de aanwerving, voor bepaalde of onbepaalde duur, van personen uit bepaalde geografische gebieden. Ze zijn dus niet verbonden aan de acties uit een diversiteitsplan zoals vermeld in de ordonnantie en het besluit.
- De turn-over is niet voor elke entiteit dezelfde omwille van het aantal medewerkers en sommige entiteiten kunnen aanspraak maken op veel meer subsidies dan andere.

Overzicht van de subsidies per gemeentebestuur:

	Ontvangen subsidies			Aantal uitgevoerde aanwervingen en percentage aanwervingen van personen afkomstig uit wijken die door de ordonnantie worden beoogd					
	Totaal	Gemeentes	Andere lokale overh.	Totaal		Gemeentes		Andere lokale overheidsdiensten	
Anderlecht	€ 89.320,12	€ 89.320,12		154	47%	154	47%		
Oudergem	€ 17 348,68	€ 17 348,68		48	50%	48	50%		
Sint-Agatha-Berchem	€ 21.400,00	€ 21.400,00		36	64%	36	64%		
Brussel	€ 286 559,27	€ 214 878,47	€ 71 680,80	1.704	60%	373	57%	1.331	63%
Etterbeek	€ 7.590,00	€ 7.590,00		85	31%	85	31%		
Evere	€ 38 057,26	€ 38 057,26		64	50%	64	50%		
Vorst	€ 23 932,67	€ 23 932,67		96	44%	96	44%		
Ganshoren	€ 12 711,66	€ 4.380,00	€ 8 331,66	67	39%	30	20%	37	59%
Elsene	€ 58 302,11	€ 58 302,11		173	28%	173	28%		
Jette	€ 16 777,73	€ 16 777,73		67	46%	67	46%		
Koekelberg	€ 7.500,00	€ 7.500,00		38	34%	38	34%		
Molenbeek	€ 70.390,00	€ 62.390,00	€ 8.000,00	119	37%	103	63%	16	50%
Sint-Gillis	€ 50 176,25	€ 50 176,25		175	58%	175	58%		
Sint-Joosten-Node	€ 22 083,33	€ 22.083,33		92	49%	92	49%		
Schaarbeek	€ 72.083,33	€ 65 583,33	€ 6 500,00	206	62%	175	51%	31	74%
Ukkel	€ 22.250,00	€ 22.250,00		98	24%	98	24%		
W-B	€ 0,00	€ 0,00		0	0%	0	0%		
Sint-L-Woluwe	€ 13.000,00	€ 13.000,00		52	15%	52	15%		
Sint-Pieters-Woluwe	€ 0,00	€ 0,00		0	0%	0	0%		
Vivaqua	€ 23.000		€ 23.000	79	29%			79	29%
	€ 852 482,41	€ 738 921,61	€ 117 512,46	3 115	38%	1 621	38%	1.494	55%

Aantal aanwervingen die in aanmerking komen voor de premie:

2012: 454 personen - 36% AOD
2013: 493 personen - 29% AOD
2014: 596 personen - 36,5% AOD
2015: 468 personen - 28% AOD
2016: 587 personen - 27% AOD
2017: 592 personen - 24% AOD
2018: 650 personen - 29% AOD
2019: 567 personen - 32% AOD



4. Verwezenlijkingen van de dienst Diversiteit van Actiris m.b.t. de diversiteitsplannen bij de lokale besturen

De diversiteitsconsulenten van Actiris begeleiden de lokale besturen bij de sensibilisering voor de ontwikkeling van een diversiteitsplan, bij de opstelling ervan (met name door workshops te organiseren die een werkgroep in staat stellen de sterke punten en de verbeterpunten te evalueren en vervolgens de mogelijke acties te selecteren die in de komende twee jaar moeten worden uitgevoerd), bij de uitvoering van die acties in de loop van die twee jaar en bij de evaluatie ervan met het oog op het volgende plan.

Bovendien wordt de dienst Diversiteit ook geraadpleegd voor juridische aangelegenheden, zoals bij de deelname aan de opmaak van het uitvoeringsbesluit van de kaderordonnantie van 25 april 2019 voor de lokale besturen ter vervanging van het besluit van 2012 of bij de organisatie van evenementen, zoals de organisatie van een *Jobday Transition Insertion 2020* in het kader van het project *Transition Insertion 2020* met Febrap en de scholen voor buitengewoon onderwijs.

5. 25 APRIL 2019. - Kaderordonnantie met het oog op het garanderen van een beleid van diversiteit en strijd tegen discriminatie bij de Brusselse plaatselijke overheden

Actiris werd gevraagd om bij de uitwerking van de nieuwe kaderordonnantie zijn aanbevelingen en opmerkingen te bezorgen (beheerscomité van 28 juni 2018).

De voornaamste wijzigingen van de nieuwe kaderordonnantie, die gevolgd zal worden door een uitvoeringsbesluit, bovenop de link met de bovenvermelde subsidies die uitsluitend aan gemeentelijke besturen worden toegekend die een actieplan diversiteit aan het uitwerken zijn, zijn de volgende:

- de verplichting om over een diversiteitsplan te beschikken om recht te hebben op bovenvermelde subsidies (punt 3.);
- de creatie van een betrekking diversiteitsmanager;
- de oprichting van een evaluatiecomité door de regering (bestaande uit Unia, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de GOB en Actiris) om de diversiteitsplannen en de evaluatie ervan goed te keuren;

- Als gevolg van de hervorming van het diversiteitsbeleid in de privéwereld is er de wens om de instrumenten van het diversiteitsbeleid te harmoniseren op niveau van alle private en publieke werkgevers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Wijziging van de tijdlijn: de plannen moeten eerst worden geëvalueerd en de evaluatie moet worden goedgekeurd. Het volgende plan treedt niet meer automatisch in werking op 1 januari, maar wel na de goedkeuring;
- Integratie van de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (situatietesten);
- Integratie van de bevoegdheden van Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen voor het contractuele en statutaire personeel;
- Er zal een orgaan worden opgericht om een netwerk van diversiteitsmanagers te vormen zodat goede praktijken worden uitgewisseld en opleidings-, informatie- en sensibiliseringsacties inzake diversiteit worden georganiseerd.

Actiris werkt actief mee aan de redactie van het besluit van de kaderordonnantie en hoopt dat dankzij dit besluit bovenvermelde kaderordonnantie zo snel mogelijk kan worden toegepast.