

HANDLEIDING VOOR DE TOEPASSING VAN DIVERSITEITSPANNEN

bij de Brusselse plaatselijke besturen

D I V E R S I T E I T



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL



HANDLEIDING VOOR DE TOEPASSING VAN DIVERSITEITSPANNEN

bij de Brusselse plaatselijke besturen





INHOUDSOPGAVE

Voorwoord.....	7
1. Waarom deze gids?	9
2. Actoren ten dienste van u	11
Actiris	11
GOB	12
De GSOB	12
3. Een diversiteitsplan opstarten	13
Een personeelslid aanwijzen als verantwoordelijke voor het diversiteitsplan	13
Een dragende structuur oprichten	14
4. Een stand van zaken: kwantitatieve en kwalitatieve analyse	17
Kwantitatieve analyse: een momentopname van de huidige situatie bij het personeel	17
De nationaliteit	18
Een handicap	19
De leeftijd	20
Het geslacht	21
Kwalitatieve analyse: analyse per doelgroep van het diversiteitsbeleid	23
De gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de beroepswereld	23
Homo-, lesbo- en transfobie op het werk: een gevolg van het gendersysteem	25
De professionele integratie van personen met een handicap	26
De professionele integratie van personen van buitenlandse origine	28
Jongerentewerkstelling	29
De tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder	31
Kwalitatieve analyse per interventiedomein	32
5. Het actieplan samenstellen	37
Voorbeeld van een actie per diversiteitsgroep	39
Voorbeelden van acties per interventiedomein	41
Validering van het plan	42
Verzendingsmodaliteiten	42
Duur van het plan	42
6. Uitvoering van het actieplan	43
Advies en goede praktijken	43
7. Evaluatie van het diversiteitsplan	65
8. Getuigenissen en success stories	71
9. Adressen en nuttige links	79
10. Bibliografie	81



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN

GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL



UN NOUVEAU DYNAMISME
POUR L'ÉCONOMIE BRUXELLOISE

EEN NIEUWE DYNAMIEK
VOOR DE BRUSSELSE ECONOMIE

VOORWOORD

Diversiteit. Het is een begrip dat vaak wordt gehoord en ook vaak wordt herhaald, maar wat betekent dat nu eigenlijk? Meestal staat diversiteit voor gemengde nationaliteiten, culturen en religies.

En toch is dat maar een heel klein deeltje van alles waar echte diversiteit om draait. Echte diversiteit omvat in realiteit een heel ruim publiek, waar iedereen van ons naargelang ons leven vordert mee werd, wordt, of zal geconfronteerd worden: door leeftijd, fysieke omstandigheden, het afgelegde schooltraject, moederschap, immigratie, een opgelopen handicap, genderidentiteit of seksuele geaardheid ... of andere levensaspecten die men al dan niet kiest.

Diversiteit verwijst eigenlijk naar het respecteren van de verschillen die er kunnen bestaan tussen mensen binnen onze maatschappij. De wetgeving stelt dat deze verschillen in geen enkel geval mogen leiden tot (rechtstreekse of onrechtstreekse) discriminatie in het kader van de tewerkstelling. Vandaar dat de diversiteit dus verband houdt met het feit dat men garandeert dat er niet zal worden gediscrimineerd in functie van een aantal criteria die worden beschermd door de wetgeving: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, religieuze, filosofische of politieke overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysiek of genetisch kenmerk, geslacht, zwangerschap, geboorte, moederschap, verandering van geslacht, genderidentiteit, nationaliteit, een vermeend ras, huidskleur, voorgeslacht, nationale, etnische of sociale herkomst.

Als we meer concreet kijken naar onze situatie, dan speelt ons mooie Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hierbij een belangrijke rol. Ons gewest telt enorm veel getalenteerde burgers met tal van gemengde identiteiten die bereid zijn om te werken bij onze lokale besturen, indien ze de kans krijgen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft er gezien de huidige mondialisering, de geografische ligging en de demografische evolutie ook alle baat bij om dit enorme potentieel in te zetten om verder te groeien in een harmonieuze samenlevingsdynamiek.

Maar het is vooral nodig dat deze alsmaar toenemende diversiteit zich weerspiegelt in de actieve bevolking, waar elke burger zijn identiteit mag hebben en zijn plek mag vinden, en waar het gelijkekansenbeleid en het non-discriminatiebeleid kan worden toegepast, met respect voor wederzijdse verschillen. Het is met deze doelstelling dat de ordonnantie van 4 september 2008 werd aangenomen, die een diversiteitsbeleid moet garanderen bij de Brusselse ambtenarij, en die de verplichting formuleert voor de Brusselse lokale besturen (gemeenten, intergemeentelijke verenigingen en gemeentelijke vzw's) om diversiteitsplannen op te stellen. Deze ordonnantie werd geconcretiseerd door een besluit van de Brusselse regering dat dateert van 19 juli 2012. Sindsdien zijn verschillende gemeenten al aan de slag gegaan met de hulp van de diversiteitsdienst van Actiris, en dat leverde al heel wat mooie resultaten op. Voor anderen blijft de invoering van een diversiteitsplan een moeilijke uitdaging, ofwel door tijdsgebrek, gebrek aan middelen of omdat het diversiteitsthema en de manier om in de praktijk aan de slag te gaan met een diversiteitsplan op voorhand nooit een duidelijk gegeven is.

Met deze gids willen wij de diversiteitsplannen bij de Brusselse lokale overheden een nieuw elan geven, door een praktische en stimulerende tool aan te reiken die de verschillende actoren kunnen ondersteunen die betrokken zijn bij de diversiteitsplannen. U vindt er een methode die u stap voor stap dient te volgen om het diversiteitsplan uit te rollen, met daarnaast tal van tips en goede voorbeelden die al zijn uitgewerkt.

Wij hopen dat elke gemeente, intergemeentelijke vereniging of Brusselse gemeentelijke vzw binnenkort dankzij deze gids trots zal kunnen zijn actief te kunnen bijdragen aan een meer open, rechtvaardige en respectvolle benadering van ieders diversiteit bij de tewerkstelling bij het lokale overheidsbestuur.

Wij wensen u veel leesplezier en veel succes met uw diversiteitsaanpak.

Rudi VERVOORT
Minister-President van
het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Bianca DEBAETS
Staatssecretaris Gelijke Kansen





1. WAAROM DEZE GIDS?

Een diversiteitsplan ten uitvoer brengen, dat doet men door zich eerst en vooral te engageren voor de gelijke kansen en de non-discriminatie, door iedereen dezelfde kansen te bieden opdat de werkvloer de maatschappij waarin we leven zou weerspiegelen.

In de praktijk verwijst diversiteit naar de inschakeling op de arbeidsmarkt van bepaalde doelgroepen, en naar de problemen in verband met de beroepsgelijkheid. Concreet vindt men in een diversiteitsplan doorgaans acties terug die gericht zijn op:

- De bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en een mix van mannen en vrouwen in de arbeidsbetrekkingen en functies.
- De arbeidsparticipatie en de beroepsinschakeling van gehandicapte personen.
- De arbeidsparticipatie en de beroepsinschakeling van personen van buitenlandse herkomst.
- De maatregelen voor de inschakeling van verschillende leeftijdscategorieën (in het bijzonder de personen jonger dan 26 jaar en ouder dan 45 jaar).
- De toegang tot werk voor kort- en laaggeschoolden.
- Het ontsluiten van de arbeidsmarkt voor lgbt's¹.

*De ordonnantie van 4 september 2008 die beoogt om een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brusselse ambtenarenapparaat regelt de diversiteit op het niveau van de plaatselijke besturen*². Elk plaatselijk bestuur moet krachtens deze ordonnantie een diversiteitsplan ten uitvoer leggen. Dit actieplan bevat zowel maatregelen jegens het personeel als jegens de burgers.

De ordonnantie voorziet ook in een subsidie voor de aanwerving van werkzoekenden uit Brusselse wijken die met een hoge werkloosheid kampen. De concrete regels voor die subsidie en voor de diversiteitsplannen worden beschreven in een *besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 juli 2012*³.

Het diversiteitsbeleid is bijgevolg een wettelijke verplichting. Zij kadert in de bestrijding van de discriminatie op de arbeidsmarkt, maar zij maakt ook deel uit van het maatschappelijk verantwoord ondernemen en past in de voorbeeldrol van de overheid. Op termijn moet elk plaatselijk bestuur er voor zorgen dat de samenstelling van zijn personeel een afspiegeling is van de diversiteit van de bevolkingssamenstelling.

¹ Lesbiennes (L), gays (G), biseksuelen (B) et transgenders (T).

² <http://unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/wetgeving/P40?keywords=>

³ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels Ambtenarenapparaat www.etaamb.be/nl/besluit-van-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-van-n2012031708.html

Een diversiteitsbeleid moet er dus voor zorgen dat iedereen naar wens en volgens zijn competenties werk kan vinden en carrière kan maken, in een werkomgeving die de integratie en de verschillen respecteert.

Los van de wettelijke verplichting en van het morele engagement waar ze voor staat, biedt diversiteit verschillende voordelen aan de besturen:

- Voordeel halen uit het talent dat op de arbeidsmarkt aanwezig is, en de vruchten plukken van de extra creativiteit die dit oplevert.
- Een organisatiecultuur ontwikkelen waarin het personeel gemotiveerd wordt en betrokken is door de sterke waarden die ze uitdraagt.
- Het hr-beleid optimaliseren.
- De interne procedures en prestaties verbeteren dankzij een grondige doorlichting van de arbeidsorganisatie;
- Een beter begrip van de verzuchtingen van de burger zodat een betere dienstverlening ontstaat.

Diversiteit moet een wezenlijk bestanddeel worden van de organisatiecultuur en leiden tot een duurzame evolutie op het vlak van de maatschappelijke representativiteit binnen de organisatie. Om die doelstelling te bereiken, moet het diversiteitsbeleid zich toeleggen op het opsporen van verschijnselen van onrechtstreekse discriminatie binnen de werking van het bestuur, of van horizontale (bepaalde groepen worden automatisch ondergebracht in bepaalde functietypes) en verticale (het glazen plafond waar sommige groepen op botsten in hun poging om te klimmen binnen de hiërarchie) segregatie. Dit beleid moet daarnaast werk maken van de bestrijding van stereotypen en pestgedrag, racisme, uitsluiting en geweld. Om doeltreffend te zijn, moet het diversiteitsbeleid kunnen rekenen op de ondubbelzinnige steun van het topmanagement en als strategische richtingaanwijzer van de instelling fungeren⁴.

Deze handleiding is een synthese bestemd voor de plaatselijke besturen, om hen te helpen bij de verwezenlijking van diversiteitsplannen. Ze is tegelijkertijd een praktijkgerichte methodologische tool en een bloemlezing van goede praktijken, ideeën en tips, bestemd voor een publiek van plaatselijke beleidsmakers, van plaatselijke ambtenaren bevoegd voor het hr-, diversiteits- en gelijkekansenbeleid, van leden van begeleidingsstructuren voor diversiteitsplannen, en van om het even wie die zich door dit thema aangesproken voelt. U zal er voorbeelden in aantreffen van diversiteitsinitiatieven die binnen verschillende besturen werden ondersteund, alsook tips en handige weetjes voor een succesvol diversiteitsplan.

De gids bevat ook de contactgegevens van de verschillende instellingen die u kunnen begeleiden op de tocht die leidt tot meer diversiteit.

⁴MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (GOB), Gids voor een diversiteitsbeleid bij de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten, Brussel, 2011, p. 8.



2. ACTOREN TEN DIENSTE VAN U

Verschillende diensten kunnen u ondersteuning bieden en u begeleiden bij de tenuitvoerlegging van uw diversiteitsplan.

ACTIRIS

De consultants van de dienst Diversiteit van Actiris bieden gratis begeleiding aan de ondernemingen, gewestelijke of plaatselijke besturen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigd zijn en een diversiteitsplan willen opstellen.

Zij kunnen u bijstaan op het ogenblik van de 'diagnosestelling' van uw instelling en om acties te bepalen in functie van het resultaat. Zij kunnen u ook helpen bij de uitvoering en de evaluatie van het diversiteitsplan, en zij kunnen u ook adviseren over mogelijke partners waarmee u kunt samenwerken in het kader van uw diversiteitsinitiatieven.

Contact:



Dienst Diversiteit van Actiris
Sterrenkundelaan 14
1000 Brussel
02 505 77 05
dienstdiversiteit@actiris.be
www.actiris.be/diversiteit

GOB

Binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel beheert het bestuur Brussel Plaatselijke Besturen de subsidies van specifieke contractuele arbeidsbetrekkingen zoals bedoeld in artikel 3 van de ordonnantie van 4 september 2008, die een diversiteitsbeleid beoogt te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

De overheidsdienst heeft bovendien een aansporende en ondersteunende rol te vervullen met het oog op het beheer van de diversiteit binnen de plaatselijke besturen. Het bestuur organiseert ontmoetings- en uitwisselingsmomenten tussen de plaatselijke diversiteitsambtenaren, maar ook specifieke opleidingen rond bepaalde thema's.

Contact:



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Directie Gesubsidieerde Initiatieven
Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel
02 800 32 06
bpb.subsidies@gob.brussels

DE GSOb

De Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOb) moet instaan voor de competentieontwikkeling van het volledige personeel van de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze school vervult haar rol op twee verschillende maar elkaar aanvullende wijzen: enerzijds door opleidingen aan te bieden die beantwoorden aan de behoeften van de plaatselijke en gewestelijke overheidsinstanties, en anderzijds door hetzelfde publiek oplossingen voor het hr-ondersteuningsbeleid te bezorgen aan de hand van meerdere projecten en tools.

De catalogus van de GSOb stelt opleidingen, seminars (met verblijf) en workshops voor, die onder andere gaan over diversiteit. Het concept loopt als een rode draad door de inhoud van de opleidingen, met gebruik van voorbeelden en rollenspellen wars van alle stereotypen. De toegang tot opleidingen bevorderen is er trouwens een leitmotiv.

Contact:



Kapitein Crespelstraat 35
1050 Brussel
02 512 06 02
www.erap-gsob.brussels



DIVERSITY

DIVERSITY

3. EEN DIVERSITEITSPLAN OPSTARTEN

EEN PERSONEELSLID AANWIJZEN ALS VERANTWOORDELIJKE VOOR HET DIVERSITEITSPLAN

Dit personeelslid zal moeten instaan voor het opstellen, de coördinatie, de uitvoering en de evaluatie van het diversiteitsplan. Volgens het besluit moet elk plaatselijk bestuur een personeelslid aanwijzen als verantwoordelijke voor het diversiteitsplan op basis van een sollicitatieoproep. Deze verantwoordelijke voor het diversiteitsplan wordt aangewezen voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

De GSOB heeft samen met het Columbusnetwerk een model van functiebeschrijving voor de Diversiteitsverantwoordelijke/Diversiteitsmanager opgesteld. Het model is beschikbaar op haar website. Dankzij de onlinetool www.erap-gsob.irisnet.be/nl/home/columbus.aspx kan het model worden aangepast aan de precieze achtergrond waartegen of het gebied waarop elke administratie diversiteit wil invoeren.

Een handvol tips om van start te gaan ...

Globale kennis van uw bestuur en van de middelen

Het is belangrijk om van meet af aan een globaal zicht te hebben op de specifieke kenmerken van uw bestuur, zowel op het niveau van de leidinggevendenden als van de personeelsformatie, zonder de beperkingen van uw organisatie uit het oog te verliezen.

U zult zodoende kunnen beschikken over alle mogelijke middelen om het werk te starten.

Steun van de hiërarchische lijn

De voorbereiding van een diversiteitsplan kan enkel slagen wanneer de hiërarchische lijn betrokken is en actieve ondersteuning biedt. Dit uitgangspunt zal bepalend zijn voor het verdere, succesvolle verloop.

De leidinggevende zal in de eerste plaats de persoon moeten aanduiden die de officiële 'verantwoordelijke van het diversiteitsplan' is. Het is belangrijk dat hij/zij de nodige tijd kan uittrekken in zijn/haar planning en op de nodige ondersteuning kan rekenen (logistiek, overleg, budget) zolang het initiatief loopt. Het diversiteitsbeleid kan ook worden ondersteund door de schepen van Gelijke Kansen en/of van Personeelszaken, maar dit neemt niet weg dat een diversiteitsplan een wettelijke verplichting is voor de plaatselijke besturen, en voor zijn realisatie dus niet volledig schatplichtig kan zijn aan politieke goede wil.

De diversiteitsverantwoordelijke

Deze persoon maakt niet noodzakelijk deel uit van de hr-dienst, het voornaamste is zijn/haar ervaring en motivatie om acties ten gunste van diversiteit te realiseren. Deze persoon zal autonoom moeten kunnen werken, over een analytisch vermogen beschikken en een algemeen zicht hebben van het traject dat moet worden afgelegd en de doelstellingen die moeten bereikt worden. Deze persoon is idealiter communicatief aangezien hij/zij vaak diensthoofden en personeelsleden zal moeten informeren en zal moeten overtuigen om samen te werken.

In de praktijk komt de aangewezen diversiteitsverantwoordelijke vaak uit de hr-dienst of de dienst voor gelijke kansen. Die keuze is gerechtvaardigd aangezien het gelijkekansen- en het diversiteitsbeleid verwante materies zijn, en de gelijkekansenacties ten aanzien van de bevolking en diversiteit binnen de gemeente best wel samenhang kunnen gebruiken. Voor het welslagen van het diversiteitsplan is het echter belangrijk dat de hr-diensten en de gelijkenkansenverantwoordelijke kunnen rekenen op een tussenpersoon en een goede samenwerking, aangezien de meeste acties van een diversiteitsplan feitelijk te maken hebben met het hr-beheer.

Betrokkenheid en medewerking van andere diensten

Het is ook uitermate belangrijk dat de hiërarchie de verschillende diensthoofden en alle personeelsleden ervan op de hoogte brengt dat er een diversiteitsplan wordt opgesteld, en het belang daarvan beklemtoont, zodat de verantwoordelijke in optimale omstandigheden kan werken (toegang tot gegevens, feedback van collega's, uitwisseling van informatie ...).

EEN DRAGENDE STRUCTUUR OPRICHTEN

De oprichting van een begeleidingscommissie die de dragende structuur vormt voor het diversiteitsplan is een kernzaak, aangezien ze de integratie van diversiteit in het gewone en dagelijkse beheer van de instelling beoogt.

De begeleidingscommissie helpt het personeelslid belast met het diversiteitsactieplan bij het opstellen, uitvoeren en opvolgen van dit plan.

Binnen de instelling wijst het beslissingsorgaan (het College van Burgemeester en Schepenen, op voorstel van de gemeentesecretaris, of het beslissingsorgaan van de gemeentelijke vzw's of de intergemeentelijke verenigingen), de leden aan van de dragende structuur, na een oproep tot kandidaatstelling gericht aan het voltallige personeel. Elke representatieve vakbond stelt voor de commissie ook een vertegenwoordiger aan. Zo wordt niemand van het personeel over het hoofd gezien. Het is verkieslijk via een oproep kandidaten te zoeken, in plaats van de toekomstige leden van de dragende structuur (met inbegrip van de vakbondsafvaardiging) ambtshalve aan te wijzen.

Het is belangrijk dat de begeleidingscommissie naast een vakbondsafvaardiging enerzijds ook leden telt die representatief zijn op het vlak van diversiteit en anderzijds vertegenwoordigers van de verschillende diensten. Het is onbegonnen werk om alle gemeentelijke diensten en vzw's af te vaardigen, maar niettemin inspirerend om de ondervindingen van elke dienst met elkaar te delen, zodat ze vervolgens transversaal kunnen worden geanalyseerd. Om die diversiteit te bekomen moet worden nagedacht over de vorm die de oproep tot kandidaatstelling zou kunnen aannemen. Een gebruikelijke, algemene oproep via e-mail aan de medewerkers zal niet noodzakelijk alle personeelsleden bereiken. De informatiekkanalen moeten dus gediversifieerd worden en er moet ook aan gedacht worden om het initiatief toe te lichten op de werkvloer zodat bepaalde profielen die geen toegang hebben tot de gebruikelijke kanalen zich geroepen voelen (straatwerkers bijvoorbeeld).

De term 'dragende structuur' wordt hier gebruikt om het feit aan te duiden dat deze structuur het plan opstelt, helemaal schraagt en met regelmaat opvolgt. De leden ondersteunen dus actief de diversiteitsverantwoordelijke door zich concreet te engageren voor de uitvoering van de acties van het plan op het veld. Idealiter moet het plan ook

vermelden wie welke actie draagt op het veld. De leden van de dragende structuur komen minstens twee keer per jaar bijeen om de evolutie van de voorziene acties te bestuderen. De structuur zal eveneens deelnemen aan de evaluatie van het diversiteitsplan.

Tabel betreffende de draagstructuur:

BEGELEIDINGSCOMMISSIE		
	DETAILS	TOELICHTING
ADVIESDATUM VAN HET COLLEGE	•	
DATUM OPRICHTING	•	Eerste vergadering van de dragende structuur.
SAMENSTELLING	• •	Namen van de leden van de dragende structuur.
ROL EN FUNCTIES	• • ... • XXXXX Xxxxx, Consulent Diversiteit Actiris	Functie binnen de gemeente + al dan niet vakbondsafgevaardigde en eventuele commentaren.
GEPLANDE TUSSENKOMSTEN	• •	Als men van meet af aan zeker is dat bijzondere partners zullen worden ingeschakeld tijdens de tweejarige looptijd van de acties uit het plan.

De huidige inhoud van het besluit bepaalt dat het personeelslid dat belast wordt met het diversiteitsplan voor een periode van zes jaar wordt aangewezen. De informatie betreffende de aangeduide persoon wordt op het plan vermeld in dit kader:

PERSONEELSLID BELAST MET HET DIVERSITEITSACTIEPLAN	GESCHATTE WERKTIJD



Steun krijgen voor het diversiteitsplan

Voorbeeld van een participatieve aanpak in de gemeente Elsene

Gesprek met Godelieve Bonnet, verantwoordelijke Gelijke Kansen en belast met de coördinatie van het diversiteitsplan.

Hoe hebt u het aangepakt om uw diversiteitsplan uit te werken?

De gemeente Elsene wou dat de opbouw zo participatief mogelijk gebeurde, door de gemeentediensten er maximaal bij te betrekken. Wij hadden het geluk dat de hiërarchie en de politiek ons volop steunden. Er verscheen een dienstnota over het diversiteitsplan. Die nota bevatte de grote lijnen van het plan en verzocht de personeelsleden om via werkgroepen bij te dragen aan de uitvoering ervan. De nota zorgt ook voor meer sensibilisering en toont aan dat de gemeente Elsene veel belang hecht aan diversiteit.

Hoe werd de diversiteitswerkgroep samengesteld?

Wij hebben een transversale werkgroep opgericht. De diensten werden gecontacteerd naargelang de doelgroepen van het plan en de interventiepijlers waarin de ordonnantie voorziet. Deze groep is erg breed. Ze omvat bronpersonen uit uiteenlopende diensten en afdelingen: Preventie, Interne en externe communicatie, HR, Wijkleven, Solidariteit en Gelijke Kansen, Sociale zaken, Tewerkstelling, Openbaar onderwijs, Jeugd, Gezin, Informatica, Opvoeding - Cultuur en Sport, Operationele diensten. Op de vergaderingen zijn de facto een vijftiental personen aanwezig.

Bovendien kunnen dankzij de dienstnota ook andere personen worden toegevoegd die graag zouden deelnemen. Naargelang de voortgang van het project zullen vergaderingen in subgroepen worden belegd.

Hoe functioneert de diversiteitswerkgroep?

Wij kozen ervoor om het thema via animaties aan te pakken, zodat iedereen kan deelnemen. De eerste vergadering had als onderwerp: "Wat betekent diversiteit voor de personeelsleden en de diensten van de gemeente Elsene?". Het was de bedoeling om samen het diversiteitsconcept te omschrijven, uitwisseling en reflecties over onze ervaringen te stimuleren, de bronpersonen in staat te stellen dit aan te kaarten bij hun diensten en ook om interne samenhang te creëren in de groep.

Een tweede vergadering bood de mogelijkheid om de reeds ondernomen acties te overlopen. Er werd gewerkt in groepjes en de goede voorbeelden uit de praktijk werden aan elkaar voorgesteld. Die vergaderingen zijn heel positief en lieten toe om talrijke reeds lopende goede praktijken in de schijnwerpers te plaatsen.

Welke zijn de volgende stappen?

Er zal een derde vergadering doorgaan om de doelstellingen te bepalen die men wil bereiken op het vlak van diversiteit, eens de gegevens werden goedgekeurd door de hiërarchieën. Zij zullen in het plan worden opgenomen met de hulp van de Interne communicatie en de hr-afdeling. Vervolgens zullen we dit aan de begeleidingscommissie voorstellen. In Elsene bestaat die uit de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris, de schepen voor Gelijke Kansen, de schepen voor Human Resources, de directeur van de afdeling Burgerschap, de directrice van de Human Resources, de verantwoordelijke van de dienst Solidariteit-Gelijke Kansen, de interne communicatiedienst en ikzelf. Ook de vakbonden zullen hierbij worden betrokken. Bovendien krijgen we waardevolle begeleiding van een diversiteitsconsultant van Actiris. Zodra de begeleidingscommissie haar instemming zal hebben verleend, zal het plan voorgelegd worden aan het schepencollege en vervolgens aan de gemeenteraad voor goedkeuring.

Uw aanpak om het diversiteitsplan op te stellen wijkt enigszins af van de minimumvoorschriften van de ordonnantie. Waarom koos u voor die manier van werken?

De gemeente Elsene vindt dat men de tijd moet nemen om de mensen erbij te betrekken. Er zijn binnen de administratie heel wat mensen die ervaring kunnen delen. Het is heel stimulerend als je luistert naar de goede praktijkvoorbeelden van elkaar. Bovendien konden we vaststellen dat diversiteit zich op samenhangende wijze manifesteert, zowel intern als ten overstaan van de burger, via het onthaal, de dienstverlening of de acties die de gemeente voert. Voor ons blijkt het positief om op die manier te werken, want het weerspiegelt ook het professionele engagement van de personeelsleden met betrekking tot diversiteit.



4. EN STAND VAN ZAKEN: KWANTITATIEVE EN KWALITATIEVE ANALYSE

Alvorens het diversiteitsplan op te starten kunt u het formuliermodel vragen bij de dienst Diversiteit van Actiris. Het eerste deel van dit document bevat in te vullen tabellen om een diagnose op te maken van de diversiteit binnen uw plaatselijk bestuur.

De diagnosestelling bezorgt u een röntgenfoto van de diversiteit binnen uw plaatselijk bestuur, zodat u kan nagaan waar doelgroepen van het diversiteitsbeleid onder- of oververtegenwoordigd zijn om de redenen van die wanverhoudingen, die na de ondernomen acties toch bestaan, beter te vatten. Die momentopname wordt met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens onderbouwd, en zal in voorkomend geval de basis vormen voor nog te ondernemen acties met het oog op een betere vertegenwoordiging van de doelgroepen van het diversiteitsbeleid.

KWANTITATIEVE ANALYSE: EEN MOMENTOPNAME VAN DE HUIDIGE SITUATIE BIJ HET PERSONEEL

Cijfergegevens verzamelen over de personeelssamenstelling zal de mogelijkheid bieden om een beter beeld te hebben (percentage per categorie) van de diversiteit bij de lokale overheid.

Praktisch gezien moet deze analyse al achter de rug zijn voor de eerste vergadering van de draagstructuur en doorgegeven zijn aan de leden.

Door de kwantitatieve analyse zal u zo binnen twee jaar niet alleen zicht hebben op de evolutie van de personeelsstructuur, maar ook op de ruimere achtergrond waartegen het diversiteitsplan zich aftekent.

U kunt de omschrijvingen van de doelgroepen bijstellen zodat uw “foto” een fijnere korrel krijgt, en u de doelstellingen vervolgens kunt verfijnen. Talrijke instellingen verkiezen bijvoorbeeld om de categorie van de 45-plussers op te splitsen in twee of zelfs drie categorieën.

De kwantitatieve analyse omvat de verschillende types contracten/niveaus en de vier hoofdcriteria voor diversiteit, namelijk ⁵ :

- de nationaliteit;
- een handicap;
- de leeftijd;
- het geslacht.

DE NATIONALITEIT

Voor het criterium met betrekking tot de nationaliteit wordt een onderscheid gemaakt tussen landen die al dan niet lidstaten van de Europese Unie zijn. De wens om elke persoonlijke en aparte identificatie van personeelsleden van een dienst via de kwantitatieve analyse onmogelijk te maken, ligt aan de basis van deze keuze.

Via dit criterium van de nationaliteit slijpelt de idee van herkomst slechts zachtjes binnen. Als indicator is het nationaliteitscriterium veeleer ontoereikend om de culturele diversiteit van uw lokaal bestuur volledig te vatten, aangezien tal van Belgen van buitenlandse herkomst zijn. Nochtans kunnen personen van buitenlandse oorsprong wegens vooroordelen het slachtoffer zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt, moeilijkheden ondervinden door zekere selectieprocedures en/of -testen die in hun nadeel cultuurbepalende drempels bevatten, of na aanwerving door de toegang tot bepaalde functies of bij bevorderingen gediscrimineerd worden.

Los van de discriminatieproblematiek kan het bespreekbaar maken van het herkomstvraagstuk deuren openen voor initiatieven over de multiculturele samenleving of het diversiteitsbeleid op het vlak van godsdienstige overtuigingen.

De aanwezigheid van personeel van buitenlandse oorsprong meten

Het door Actiris uitgewerkte model van diversiteitsplan voorziet een basisanalyse via het nationaliteitscriterium (EU/niet-EU). Maar er is meer mogelijk: men kan trachten na te gaan hoeveel personeelsleden van buitenlandse oorsprong de instelling telt. Een dergelijke analyse botst op talrijke hindernissen, en moet met de nodige omzichtigheid worden verricht.

Er bestaan ernstige bezwaren van juridische en principiële aard tegen tellingen van etnische minderheden. Indelen op basis van de kleur is een gewaagde onderneming, dergelijke tellingen kunnen worden misbruikt. In België verbiedt de wet elke verwerking van persoonsgegevens waaruit de raciale of etnische afkomst blijkt. Enkel voor welomschreven gevallen kan van dit verbod worden afgeweken:

- wanneer de betrokkene schriftelijk instemt met een dergelijke verwerking;
- wanneer de verwerking wordt verricht in het kader van gerechtvaardigde activiteiten van een stichting, een vereniging of enige andere instantie zonder winstoogmerk die op politiek, levensbeschouwelijk, godsdienstig, mutualistisch of vakbondsgebied werkzaam is, en op voorwaarde dat de verwerking uitsluitend betrekking heeft op de leden van die instelling of op de personen die in verband met haar streefdoelen regelmatige contacten met haar onderhouden, en de gegevens niet zonder de toestemming van de betrokkenen aan derden worden doorgegeven ⁶.

Op die basis onderscheiden we verschillende methodes om de culturele diversiteit binnen een instelling te meten. Elke methode stuit op bezwaren.

⁵ Ze werden als representatieve en prioritaire criteria gekozen voor het diversiteitsbeleid binnen de gemeentelijke besturen. Maar uiteraard moet men rekening houden met alle wettelijke discriminatiegronden. Raadpleeg hiervoor de overzichtslijst op: <http://unia.be/nl/discriminatiegronden/de-19-discriminatiegronden>.

⁶ Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

- Een personeelsenquête:

Aan de personeelsleden wordt gevraagd een al dan niet anonieme vragenlijst in te vullen waarin bijvoorbeeld naar de nationaliteit van hun ouders of hun moedertaal gepeild wordt (afhankelijk van het criterium dat werd gekozen om de buitenlandse oorsprong te meten). Qua representativiteit van de verkregen resultaten is die methode 'op het randje' (aangezien de resultaten sterk afhangen van de deelnamegraad aan het onderzoek). Bovendien kunnen iemands zelfbeeld over de eigen identiteit enerzijds, en de perceptie die daarover in de samenleving bestaat anderzijds, behoorlijk uiteenlopen (zo kan iemand zich bijvoorbeeld op en top Belg voelen, zonder enige vereenzelving met om het even welke minderheid, terwijl anderen op basis van bijvoorbeeld het uiterlijk misschien geneigd zullen zijn hem/haar te beschouwen als behorend tot een etnische minderheid). De resultaten zullen sterk verschillen in functie van de gekozen definitie van 'persoon van buitenlandse herkomst'.

Bij een anonieme bevraging moeten de nodige voorzorgen worden genomen opdat de anonimiteit van de deelnemers daadwerkelijk zou worden gewaarborgd. Bij onderzoeken op naam moet vooraf contact worden gelegd met de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer teneinde te bepalen of een dergelijke bevraging wettelijk kan worden toegestaan volgens de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, en onder welke voorwaarden en omstandigheden.

- Familienaamonderzoek

Dat is een andere manier om een idee te hebben van de vermoedelijke herkomst van een persoon. Aangezien er geen absoluut verband bestaat tussen een familienaam en een etnische categorie, zal deze methode niet meer dan een ruwe inschatting opleveren. De desbetreffende herkomst kan een verre herkomst zijn, terwijl de persoon geen band meer heeft met zijn initiële herkomst.

Ter herinnering, elke verwerking van persoonsgegevens, volledig of gedeeltelijk uitgevoerd via geautomatiseerde processen, of die bestemd zijn om in een bestand te worden opgenomen moeten bij de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer worden gemeld.

EEN HANDICAP

Op 8 februari 2017 verscheen in het Staatsblad de ordonnantie van 2 FEBRUARI 2017: 'Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen'⁷

Volgens deze ordonnantie moeten de lokale besturen per schijf van twintig VTE's minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst nemen.

De mensen die in aanmerking komen voor deze jobs zijn kandidaten die bij het rekruteren voldoen aan minstens één van de volgende voorwaarden:

1. mensen die geregistreerd staan bij een van de erkenningsinstellingen of die van die instellingen een beslissing tot bijstand hebben gekregen, en die hen elke beslissing hebben meegedeeld over de steunmaatregelen of sociale of professionele integratiemaatregelen genomen door de federale overheid of de communautaire overheid;
2. slachtoffers van een arbeidsongeval met een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 %;
3. slachtoffers van een beroepsziekte met een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 %;
4. slachtoffers van een ongeval van gemeen recht met een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 %;
5. slachtoffers van een thuisongeval met een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 %;
6. genieten van een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
7. mensen met een diploma buitengewoon onderwijs;
8. definitief erkend zijn als ongeschikt voor het uitoefenen van zijn dagelijkse activiteiten door het Bestuur van de Medische Expertise of door de interne of externe dienst waarbij de vorige werkgever was aangesloten, maar wel geschikt bevonden voor bepaalde functies aangeduid door het Bestuur van de Medische Expertise of de Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (DPBW).

⁷ www.etaamb.be/nl/beschikking-van-02-februari-2017_n2017010569.html

Naast de wettelijke verplichting om een quotum te hebben van mensen met een handicap in het lokaal bestuur, blijkt de analyse van de verhouding van de personeelsleden met een handicap relevant omdat de discriminatie van deze groep mensen blijft bestaan wegens de negatieve vooroordelen over de competenties of het potentieel van medewerkers met een handicap, er is terughoudendheid om redelijke aanpassingen te voorzien, of men weet niet welke hulp er beschikbaar is voor het voorzien⁸ van dergelijke aanpassingen. We herinneren er hierbij aan dat het uitblijven van een redelijke aanpassing wordt beschouwd als een vorm van discriminatie en dus verboden is.

Het gebeurt echter dat bepaalde mensen wegens persoonlijke redenen hun handicap niet wensen mee te delen aan hun werkgever. Dat is een keuze die behoort tot de persoonlijke levenssfeer, en ook al kan dit de statistieken wijzigen, die keuze dient gerespecteerd te worden.

DE LEEFTIJD

De kwantitatieve analyse splitst deze categorie op om de personen die jonger zijn dan 26 jaar en de personen die ouder zijn dan 45 jaar, duidelijk van de anderen te onderscheiden. Voor de groep jonger dan 26 jaar is een kruising met de categorie van personeelsleden zonder diploma van het hoger middelbaar onderwijs interessant.

De jongerenwerkloosheid blijft zorgwekkend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en leidde tot het ontstaan van het begrip van 'de NEET-generatie' (*not in education, employment or training*) om leerplichtige jongeren te omschrijven die voortijdig de school verlieten en die het moeilijk hebben om zich te integreren op de arbeidsmarkt.

Het is niet alleen belangrijk om het aanwervingsbeleid voor deze jongeren te analyseren, ook hun integratie moet worden onderzocht. Bij de laaggeschoolde jonge werknemers hangt het welslagen op beroepsvlak in grote mate af van de begeleiding die ze na hun indiensttreding krijgen.

Voor de ervaren werknemers (ouder dan 45 jaar) zou een cijfermatige analyse meteen resulteren in een indrukwekkend aantal personeelsleden, en daarom is het met het oog op een meer genuanceerde analyse belangrijk deze leeftijdscategorie verder op te delen, zodat de analyse de werkelijke leeftijdsgebonden uitdagingen binnen de administratie aan het licht brengt. Iemand van 45 jaar heeft ongeveer de helft van zijn loopbaan achter de rug en voelt zich niet aangesproken door dezelfde problematiek als iemand die de pensioenleeftijd nadert.

HET GESLACHT

Los van de globale vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen het lokaal bestuur, is het ook belangrijk de aanwezigheid te meten van de transversale doelgroep, zijnde de vrouwen in verhouding tot de mannen op het hiërarchisch niveau. Zo kan met name gepeild worden naar de aan- of afwezigheid van het zogenaamde 'glazen plafond' (waartegen wordt gebot bij de poging om promotie te maken) of de zogenaamde 'glaswand' (promotie is enkel mogelijk in de mate dat het gaat om afdelingen of diensten die strategisch kennelijk minder belangrijk zijn of waar voornamelijk één geslacht werkzaam is in een specifiek type functie). Een analyse per dienst zou een pluspunt kunnen zijn, zo krijgen we een beeld van de sterk vrouwelijke of mannelijke sectoren.

⁸ Redelijke aanpassingen zijn maatregelen die op het vlak van de werkomgeving en -omstandigheden worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen ten volle en autonoom actief te zijn op de arbeidsmarkt. Binnen bepaalde grenzen neemt de bevoegde overheid de eventuele kost voor die aanpassingen voor eigen rekening. Voor meer info kunt u terecht bij de Diversiteitsdienst van Actiris.

Tabellen en vakken voor toelichting opgenomen in het diversiteitsplan:

Personeelstotaal

	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B		Niveau A		Totaal	%
				Werknemers	Kaderleden*	Werknemers	Kaderleden		
Nationaliteit									
EU 28									
Niet-EU 28									
Leeftijd									
-26 jaar									
26-45 jaar									
+ 45 jaar									
Handicap									
Geslacht									
Mannen									
Vrouwen									
Totaal									
Percentage									

* Kaderleden zijn personeelsleden die een team leiden, dus de diensthoofden of de 'codes 4'.

Statutair personeel

	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B		Niveau A		Totaal	%
				Werknemers	Kaderleden	Werknemers	Kaderleden		
Nationaliteit									
EU 28									
Niet-EU 28									
Leeftijd									
-26 jaar									
26-45 jaar									
+ 45 jaar									
Handicap									
Geslacht									
Mannen									
Vrouwen									
Totaal									
Percentage									

Contractueel personeel

	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B		Niveau A		Totaal	%
				Werknemers	Kaderleden	Werknemers	Kaderleden		
Nationaliteit									
EU 28									
Niet-EU 28									
Leeftijd									
-26 jaar									
26-45 jaar									
+ 45 jaar									
Handicap									
Geslacht									
Mannen									
Vrouwen									
Totaal									
Percentage									

Andere

	Niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B		Niveau A		Totaal	%
				Werknemers	Kaderleden	Werknemers	Kaderleden		
Nationaliteit									
EU 28									
Niet-EU 28									
Leeftijd									
-26 jaar									
26-45 jaar									
+ 45 jaar									
Handicap									
Geslacht									
Mannen									
Vrouwen									
Totaal									
Percentage									

Enkele tips

De ruimte onder 'Bijzondere opmerkingen aangaande de gegevens' kan worden gebruikt om bepaalde gegevens te verfijnen. Zo zou het bijvoorbeeld relevant kunnen zijn om een globaal percentage dat op het eerste gezicht mooi oogt, te nuanceren: er bestaat wel een onevenwicht door over- of ondervertegenwoordiging binnen deze of gene dienst. Nog andere, diepgaandere analyses zijn

eveneens mogelijk: bijvoorbeeld het personeel zonder diploma hoger middelbaar onderwijs, een analyse per geografische eenheid, de stagiairs ... De tabellen kunnen ook globaal worden opgesteld op het niveau van een dienst en/of departement. Via kruising van gegevens kan men tot interessante bevindingen komen: bijvoorbeeld nationaliteit en niveau, handicap en leeftijd ...

De kwantitatieve analyse werd verricht op basis van gegevens die werden verzameld

Aantal voltijdse eenheden in dienst:

Bijzondere opmerkingen aangaande de gegevens:

.....

.....

.....

KWALITATIEVE ANALYSE: ANALYSE PER DOELGROEP VAN HET DIVERSITEITSBELEID

Het kan met name gebeuren dat interne procedures of regels van de instelling op het eerste gezicht als 'neutraal' overkomen, maar in werkelijkheid discriminerend zijn ten aanzien van bepaalde groepen mensen. De kwantitatieve analyse moet hand in hand gaan met een interne kwalitatieve denkoefening, gericht op de doelgroepen van het diversiteitsbeleid en op de vier actieterreinen die het besluit voorziet.

Het is een tweestappenanalyse. Het is raadzaam nog voor de eerste vergadering van de draagstructuur alvast alle gekende positieve acties die reeds ondernomen werden, te vermelden in de kolom 'sterke punten'.

In de tweede kolom met de 'aandachtspunten' kan men bepaalde acties vermeld bij de sterke punten gericht gebruiken en die acties bij de sterke punten eruit halen die vatbaar zijn voor verbetering en/of herhaling, en men kan hier ook nieuwe acties toevoegen.

De kwalitatieve analyse maakt het mogelijk de sterktes en de aandachtspunten te achterhalen van de organisatie van het lokaal bestuur. Aan welke doelgroepen werd al aandacht besteed en welke lessen kunnen we daaruit trekken?

Elke doelgroep heeft eigen bekommernissen, aan u om ze aan het licht te brengen in het kader van deze analyse.

DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IN DE BEROEPSWERELD

Vrouwen zijn vandaag massaal aanwezig op de arbeidsmarkt. De ambtenarij in het bijzonder is een erg vervrouwelijkte sector. Toch blijft de arbeidswereld doordrongen van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Die ongelijkheden raken soms moeilijk erkend aangezien de oorzaken vaak onwaarneembaar zijn. Het is immers gemakkelijk om zich de werkomgeving als genderneutraal voor te stellen als we ons geen vragen stellen bij het structurele karakter van de ongelijkheden

die vrouwen op de arbeidsmarkt benadelen, en bij de rol die de organisatiecultuur speelt in de bestendiging van die ongelijkheden⁹.

De ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zijn complex en houden verband met onderlinge verbanden tussen historische, economische, sociologische en culturele factoren. De bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op het werk vereist dus de inschakeling van meerdere actiehefbomen en de systematische integratie van de genderdimensie in alle overheidsbeleidslijnen¹⁰.

Hierna volgt een kort overzicht van de ongelijkheden die vrouwen ervaren op de arbeidsmarkt:

Een concentratie van vrouwen en mannen in bepaalde beroepen

Beroepsactiviteiten worden vaak geassocieerd met mannen of vrouwen. Dat valt gedeeltelijk te verklaren door het feit dat tal van vervrouwelijkte beroepen vrouwen in staat moeten stellen hun gezinsverantwoordelijkheden op te nemen. Meestal gaat het om deeltijdse jobs, die slecht worden betaald en die in het verlengde lijken te liggen van de 'natuurlijke' competenties van vrouwen of moeders, de voortzetting van de huishoudelijke functies: luisterend oor, zorg, toewijding, onderhoud. Omgekeerd zijn mannen in de meerderheid in de meer gewaardeerde, beter betaalde sectoren met meer doorgroeimogelijkheden.

Een diversiteitsbeheer opzetten dat meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen beoogt, houdt in dat het gemengde karakter van beroepen in beide richtingen gestimuleerd moet worden, door de zogenaamde 'vrouwenberoepen' op te waarderen om mannen aan te moedigen dit soort functies op te nemen, en tegelijkertijd toegang te verlenen tot traditioneel als mannelijk beschouwde beroepen¹¹.

Verticale segregatie: het glazen plafond

Hoewel vrouwen over het algemeen hoger geschoold zijn dan mannen, ondervinden ze moeilijkheden om de best betaalde jobs en de hoogste functies te bereiken, en dat zowel in de privé- als in de overheidssector.

⁹ Ponchut, Marine, Barth, Isabelle, « La place minorée des femmes dans les organisations. Exploration d'un facteur explicatif : la culture organisationnelle. Cas d'une entreprise de transport public » (De ondergewaardeerde plaats van vrouwen in organisaties. Onderzoek naar een verklarende factor: de organisatiecultuur), in GRH, 2012/3, no 4, p. 13.

¹⁰ Chateauneuf-Malcès, Anne « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail. Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie » (De onzichtbare drijfveren achter de ongelijkheden vrouw-man op de arbeidsmarkt. Samenvatting van de conferentie 'De onzichtbare drijfveren achter de ongelijkheden vrouw-man', die plaatsvond op 10 november 2010 in Lyon, tijdens de Economiedagen.), Economische en sociale ideeën, 2011/2, nrr. 164, p. 24.

Dat noemen we het 'glazen plafond': een geheel van zichtbare of onzichtbare obstakels waar vrouwen op stuiten als ze toegang willen krijgen tot verantwoordelijke betrekkingen. Dit valt door verschillende factoren te verklaren: de formele en informele procedures inzake loopbaanbeheer worden als neutraal voorgesteld, terwijl ze in werkelijkheid gestoeld zijn op een mannelijk model van beschikbaarheid en professionele inzet¹². Vrouwen die nog altijd het grootste deel van de huishoudelijke en gezinstaken voor hun rekening nemen, bevinden zich in een zwakke positie als ze geconfronteerd worden met betrekkingen die zijn uitgeknipt om voltijds ingevuld te worden en die enkel toegankelijk zijn voor super beschikbare werknemers¹³.

En dan hebben we het nog niet gehad over de invloed van de genderstereotypes, die blijven bestaan. Een gendergerelateerd beeld dat geschetst wordt van rollen, kwaliteiten en gedragingen beïnvloedt wervings- en bevorderingsbeslissingen. Vrouwen worden gemakkelijk beschouwd als minder beschikbaar, ze kunnen zwanger worden of loopbaanonderbreking nemen, ... Genderstereotypes treffen zowel mannen als vrouwen. Vrouwen zelf ondervinden de invloed van maatschappelijke beeldvorming over de plaats die hun werk en hun gezin innemen in hun identiteitsconstructie. 'Goede moeders' ervaren een sterke spanning tussen hun verschillende rollen, wat vaak leidt tot minder gedrevenheid op het werk en in hun loopbaan dan we bij vaders zien¹⁴.

Het probleem van de verzoening privéleven-beroepsleven

Een deel van de professionele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen heeft oorzaken buiten het werk zelf. Studies tonen immers aan dat vrouwen, hoewel ze massaal aanwezig zijn op de arbeidsmarkt, de meeste gezinsverantwoordelijkheden op zich blijven nemen. Dit bekende fenomeen wordt doorgaans aangeduid als de 'dubbele werkdag' van vrouwen. De studies die de onderzoeksgroep van de Vrije Universiteit Brussel heeft gevoerd naar gender en tijdsbesteding bevestigen dat er weinig evolueert op het vlak van de verdeling van huishoudelijke en gezinstaken tussen mannen en vrouwen¹⁵.

Deze ongelijke verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken tussen mannen en vrouwen zal vrouwen ertoe dwingen voor deeltijds werk of loopbaanonderbreking te kiezen. Dit is de oorzaak van de meer bescheiden loopbanen waar vrouwen aanspraak op kunnen maken op grond van hun studieniveau, of de voorkeur voor sectoren of beroepen die georganiseerd zijn op een wijze die meer aangepast is aan het gezinsleven. Kortom: ongelijkheid op het werk valt gedeeltelijk te verklaren door de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de privésfeer. Professionele gelijkheid is dus enkel mogelijk op voorwaarde dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in alle maatschappelijke sferen verbetert.



¹¹ Orse, « Les hommes: sujets et acteurs de l'égalité professionnelle » ('Mannen : voorwerpen en spelers inzake beroepsgelijkheid', februari 2013, www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html, p. 37.

¹² Laufer, Jacqueline, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen), Éditions La Découverte, Paris, 2014, p. 11.

¹³ Ponchut, Marine, Barth, Isabelle, op. cit., p. 23.

¹⁴ Laufer, Jacqueline, op. cit., p. 12.

¹⁵ Glorieux, Ignace, Va, Tienoven, Theun-Pieter, Gender en tijdsbesteding: De (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2016, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_gender_en_tijdsbesteding_nl.pdf, p. 58-59.

¹⁶ Chateaufort-Malcles, Anne, op. cit., p. 29.

HOMO-, LESBO- EN TRANSFOBIE OP HET WERK: EEN GEVOLG VAN HET GENDERSYSTEEM

Hoewel seksuele oriëntatie en genderidentiteit criteria zijn die beschermd worden door de antidiscriminatiewet op Europees¹⁷ en Belgisch niveau¹⁸ en ondanks een dominant discours over de aanvaarding en integratie van LGBT's (Lesbiennes, Gays, Biseksuelen en Transgenders), is dit feitelijk nog verre van realiteit.

Er zijn veel mensen die hun seksuele geaardheid of genderidentiteit in het dagelijkse leven geheimhouden, uit vrees voor negatieve reacties. Deze mensen zijn bang dat als ze hun seksuele geaardheid of genderidentiteit onthullen, dit zal leiden tot discriminatie, pestgedrag en zelfs geweld¹⁹. Tal van LGTB's houden dan ook hun seksuele geaardheid geheim op de werkplaats. Bepaalde mensen vermijden sociale relaties aan te knopen met hun collega's uit vrees om details over hun privéleven te moeten vrijgeven²⁰.

De negatieve perceptie van LGBT's hangt samen met genderstereotypes. Hoewel er immers biologische verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, zijn vrouwelijke en mannelijke kenmerken en de maatschappelijke rollen die geassocieerd worden met mannen en vrouwen een maatschappelijke constructie, en dat is wat we gender noemen. In onze maatschappij worden geslacht en gender nog zeer vaak aanzien als natuurlijk van het ene in het andere voortvloeiend. In dit schema, dat de natuurlijke complementariteit tussen mannen en vrouwen vergt, wordt tot een 'geslacht' behoren (wat niet onderscheiden wordt van het gender) beschouwd als iets binair (man of vrouw, iets anders zou niet bestaan) en aangetrokken worden door het andere geslacht wordt als 'normaal' beschouwd²¹. Zo 'moet' een vrouw vrouwelijk zijn en een man mannelijk, en volgens die norm moet iedereen ook heteroseksueel zijn.

Daarom blijft homoseksualiteit ook vandaag nog gestigmatiseerd en beschouwd als 'tegennatuurlijk'. Het is nochtans niet zozeer de natuur maar de maatschappij die stereotypes en vooroordelen oplegt en homoseksualiteit omschrijft als minderwaardig ten opzichte van heteroseksualiteit²².

Discriminatie en stigmatisering verbonden aan homoseksualiteit vloeien dus voort uit het gendersysteem. De traditionele patriarchale waarden verwijzen naar de begrippen 'gender' en 'gezin'. LGBT's kunnen dan ook als een gevaar beschouwd worden, in die zin dat ze in strijd zijn met de traditionele beeldvorming van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Transgenders in het bijzonder kunnen die beeldvorming uitermate storen, in die mate dat hun mannelijke of vrouwelijke identiteit niet duidelijk van hen af te lezen valt²³. Die schending van de aanvaarde rollen ligt vaak aan de basis van agressie en geweld. Heteroseksuele mannen in het bijzonder, vooral als ze in groep zijn, kunnen zich in een andere genderrol geduwd voelen als er homoseksuelen aanwezig zijn, aangezien ze ervaren dat ze als lustobject worden beschouwd in plaats van als verleider.

In de werkomgeving kunnen werknemers die uit de kast zijn gekomen, of van wie vermoed wordt dat ze lesbiennes, gays, biseksuelen of transgenders zijn, het slachtoffer worden van indirecte discriminatie vanwege hun hiërarchie of collega's, discriminatie die de vorm aan kan nemen van moppen, spot of expliciet seksuele opmerkingen om hen in verlegenheid te brengen²⁴.

¹⁷ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

¹⁸ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (waaronder die op grond van de seksuele geaardheid), die de Europese richtlijn 2000/78/EU omzet in federale wetgeving. Overigens verbiedt de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen elke vorm van discriminatie op grond van geslacht. Discriminatie op grond van geslachtverandering, genderidentiteit of genderexpressie is hiermee gelijkgesteld.

¹⁹ Raad van Europa, La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe (Discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit in Europa), uitgaven van de Raad van Europa, Straatsburg, december 2011, www.coe.int/t/commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_fr.pdf, p. 7.

²⁰ Raad van Europa, op. cit., p. 130.

²¹ Perrin et al p. 5-6 Perrin, Céline et al., « La notion d'homophobie, ses usages et son rapport au féminisme » (Het begrip homofobie, de gebruikswijzen ervan en het verband met feminisme), in Nouvelles Questions Féministes, 2012/1 (Vol. 31), p. 5-6.

²² Femmes prévoyantes socialistes (Socialistische voorzienige vrouwen), L'homophobie, une problématique de genre (Homofobie, een genderprobleem), 2007 <http://www.youscribe.com/catalogue/documents/actualite-et-debat-de-societe/politique/l-homophobie-une-problematique-de-genre-403097>

²³ Raad van Europa, op. cit., p. 31-32.

²⁴ Raad van Europa, op. cit., p. 128.

DE PROFESSIONELE INTEGRATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

De handicap wordt gedefinieerd door een dynamische interactie tussen:

- tekortkomingen van mentale, fysieke, psychische of zintuiglijke aard;
- beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten;
- contextuele, persoonlijke en omgevingsfactoren²⁵.

Naast de ordonnantie die verband houdt met de verplichting om mensen met een handicap aan te werven bij de administraties van de lokale besturen, hebben de Brusselse regeringen zich ook geëngageerd om het gewest toegankelijker te maken voor mensen met een handicap, door te investeren in de verbetering van de dienstverlening van alle Brusselse domeinen: infrastructuur, huisvesting, tewerkstelling, opleiding, cultuur, sport, ... Het gaat over 'handistreaming', dat wil zeggen dat men rekening houdt met handicaps in alle beleidsvormen van de Brusselse openbare instanties.

Brussel Lokale Besturen, administratie van de regionale overheidsdienst van Brussel, ondersteunt de gemeenten in hun aanpak door opleidingen aan te bieden voor de gemeentelijke ambtenaren. Deze opleidingen bieden hen de mogelijkheid om experts of expert te worden inzake handicaps en toegankelijkheid, en zij zullen vervolgens DE referentiepersoon zijn in de materie genaamd 'handicontact'. Een persoon aanduiden die zal fungeren als 'handicontact' binnen de gemeente is dus een eerste stap. Van zodra deze persoon is opgeleid zal hij het aanspreekpunt zijn voor zijn collega's van de verschillende gemeentelijke diensten die iemand willen onthalen met een handicap.

Contact :



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
SERVICE PUBLIC RÉGIONALE DE BRUXELLES
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Directie Gesubsidieerde Initiatieven
Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel
02/800 32 06
isp@sprb.brussels
bpb.subsides@gob.brussels

Hoe kunnen we ons engageren om mensen met een handicap te integreren?

In eerste instantie op de offertes de mogelijkheid vermelden om de selectieprocedure in te richten en de gebruikelijke rekruteringskanalen uit te breiden door jobaanbiedingen te sturen naar de gespecialiseerde instellingen die werknemers en werknemers met een handicap helpen.

Wat de selectietesten betreft is het mogelijk om zich te laten bijstaan door specialisten die de neutraliteit van uw tools zullen controleren, of die u zullen helpen om ze aan te passen qua inhoud of organisatie.

De mensen die belast zijn met het rekruteren zullen idealiter moeten een opleiding genoten hebben over de manier waarop zij een gesprek moeten in banen leiden in functie van de specifieke situaties van de mensen die kandidaat zijn.

Het engagement kan verlopen via samenwerkingsverbanden met hogescholen en kennismakingsstages (maximum 20 dagen: www.phare.irisnet.be en www.vzwcad.be), of ook via professionele aanpassingsovereenkomsten www.phare.irisnet.be, www.vdab.be/arbeidshandicap/default.shtml of www.aviq.be/handicap/

In functie van elke situatie kan een financiële tussenkomst voor het loon en de sociale lasten van de aangeworven persoon worden bekomen.

Hoe de werkomgeving aanpassen?

De werkomgeving dekt de materiële en logistieke aspecten, maar ook de processen en de menselijke factoren. Fysiek dekken de openbare financiële tussenkomsten de totaliteit van het verschil tussen een standaard materiaal en aangepast materiaal. Op menselijk vlak is het mogelijk om hulp te krijgen voor opleidingen en sensibilisering van collega's die mensen met een handicap onthalen of ermee samenwerken.

De Diversiteitsdienst van Actiris begeleidt de stappen om mensen met een handicap te onthalen, haar opdracht bestaat erin om een antwoord te bieden op technische en administratieve vragen, om tools aan te bieden voor rekrutering of jobbehoud, en om hen door te verwijzen naar de adequate partners voor elk socio-professioneel integratieproject van werknemers en werknemers met een handicap.

²⁵ Bron: Besluit van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangaande de diversiteitsplannen van 7 mei 2009

Contact :



Diversiteitsdienst
Sterrenkundelaan 14
1210 Brussel
02 505 77 05
dienstdiversiteit@actiris.be
www.actiris.be/diversite



Paleizenstraat 42 - 1030 Brussel
02 800 82 03
info.phare@spfb.brussels
<https://phare.irisnet.be/>



VDAB Regionale Dienst Brussel
Wetstraat 95 - 1040 Brussels
02 235 18 11
0800 30 700
info@vdab.be
<https://www.vdab.be/arbeidshandicap/>



DE PROFESSIONELE INTEGRATIE VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE ORIGINE

Volgens de socio-economische monitoring in 2015 telde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

24,0 % personen van Belgische origine (Belgen die als Belg uit Belgische ouders geboren zijn),

72,1 % personen van buitenlandse origine (personen met een buitenlandse nationaliteit, personen die in het buitenland geboren zijn, personen van wie één van de ouders geboren is met een buitenlandse nationaliteit of een buitenlandse nationaliteit bezit).

3,9 % personen van onbestemde origine (geen gegevens voorhanden over hun origine) ²⁷.

Hoewel in Brussel dus een aanzienlijk aantal personen van buitenlandse origine wonen, worden deze mensen nog steeds gediscrimineerd op de arbeidsmarkt en volstaan de bestaande juridische maatregelen niet om deze problematiek in te dijkten.

Meer details zijn te vinden in een reeks studies over het onderwerp die dit bewijzen:

- rapport van de ECRI (Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie) <http://hudoc.fcnm.coe.int/ecri/document.asp?item=1>

- studie over de etnische discriminatie en de discriminatie van personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, door de Université Libre de Bruxelles en de Katholieke Universiteit Leuven http://jobdiscriminatie.be/sites/default/files/bijlagen/Ethnische_discriminatie.pdf

- studie van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201966.pdf

- studies van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid van Actiris: www.actiris.be/marchemp/tabid/243/mctl/5/idtheme/1/language/nl-be/Thematisch-overzicht.aspx

Bij het lezen van deze studies kan men vaststellen dat alleen juridische bescherming tegen etnische discriminatie niet volstaat. Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt moet gepaard gaan met een beleid dat een mentaliteitsverandering teweegbrengt, waaronder instellingen aanmoedigen om programma's inzake diversiteitsbeheer te ontwikkelen, en zo hebben wij in de gemeenten een diversiteitsplan uitgewerkt dat hét instrument bij uitstek is om deze situatie te verhelpen²⁸.



²⁷ Socio-economische monitoring 2015 p. 17 : http://unia.be/files/Documenten/monitoring_2015_fr_final.compressed.pdf.

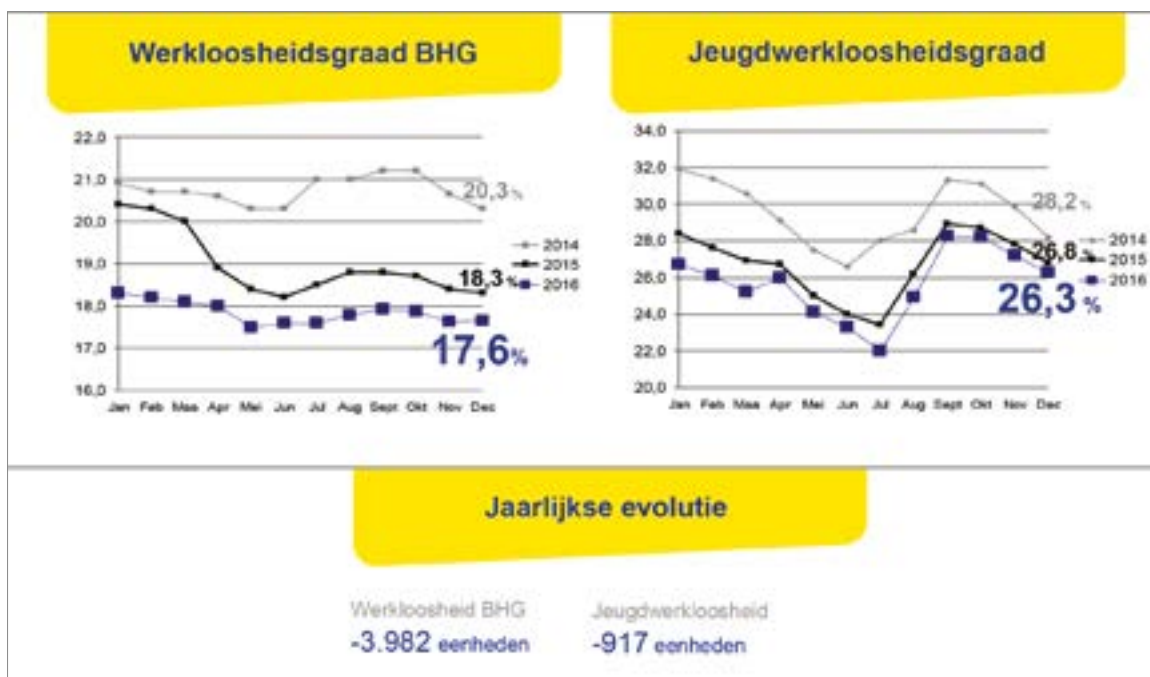
²⁸ Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg www.werk.belgie.be

JONGERENTEWERKSTELLING

De situatie van jongeren op de Brusselse arbeidsmarkt

Jongeren²⁹ vormen een bijzonder kwetsbaar publiek op de arbeidsmarkt.

Brussel kent een hoge werkloosheidsgraad, en de werkloosheidsgraad bij Brusselse jongeren ligt nog hoger. Ondanks alles neemt de jeugdwerkloosheid in Brussel al meerdere jaren af. In september 2016 bedroeg de werkloosheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 17,9 % en de jeugdwerkloosheidsgraad 28,3 %. Beide percentages dalen, zoals de volgende grafieken opgesteld door Actiris aantonen:



²⁹ In de meeste definities gebruikt in het kader van arbeidsmarktanalyses strekt de categorie 'jongeren' tot de leeftijd van 24 jaar.

De jeugdwerkloosheid in Brussel is van 31,3 % in september 2014 gedaald tot 28,9 % in september 2015 en ten slotte tot 28,3 % in september 2016²⁹. De geringe activiteitsgraad van jongeren tussen 18 en 24 jaar³⁰ ten aanzien van de volledige bevolking op arbeidsgeschikte leeftijd valt te verklaren door het feit dat veel jongeren op die leeftijd nog verder studeren. Bijgevolg kunnen we veronderstellen dat het vooral laaggeschoolden zijn die moeilijk werk zullen vinden³¹. Welnu, Brussel wordt gekenmerkt door een aanzienlijk aantal jongeren zonder diploma of zonder verworven competenties die overeenstemmen met de behoeften en verwachtingen van de arbeidsmarkt³². In september 2016, bezat 88,6 % van de jongeren onder de 25 jaar die bij Actiris ingeschreven stonden als niet-werkende werkzoekenden hooguit een diploma hoger secundair onderwijs³³. Schoolmoeheid is een bijzonder acuut probleem in Brussel. Veel jongeren verlaten voortijdig het schoolstelsel en komen zonder diploma op de

arbeidsmarkt terecht. Welnu, het opleidingsniveau van jongeren heeft een impact op de werkloosheidsduur en ook op de kwaliteit van de betrekkingen³⁴. Aangezien er in Brussel vooral jobs zijn voor hooggeschoolden, wordt voor laaggeschoolde jongeren de toegang tot het arbeidsproces nog complexer. Bovenop dit fenomeen komt nog eens een territoriale dynamiek, in die mate dat vooral de gemeenten uit de zogenaamde 'arme sikkels' van Brussel de hoogste jeugdwerkloosheidsgraden registreren.

Maar ook de beroepsintegratie van jongeren die vaak heel hooggeschoold zijn, loopt niet van een leien dakje. Ook de hoge concurrentiële druk op de arbeidsmarkt, de sociaal-ruimtelijke segregatie, etnische discriminatie bij de aanwerving, de gebrekkige kennis van de tweede landstaal of nog de moeilijke erkenning van diploma's behaald in het buitenland blijven grote hinderpalen³⁵.



²⁹Bron: perscommuniqué Actiris « September 2016: 40e daling op rij van de jeugdwerkloosheid in Brussel » www.actiris.be/apropos/tabid/264/language/nl-BE/Perscommuniques.aspx.

³⁰Aandeel van de jongeren tussen 18 en 24 jaar die werk hebben of werkloos zijn ten opzichte van het geheel van de jongeren tussen 18 en 24 jaar.

³²Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (Unia), Diversiteitsbarometer-Tewerkstelling, Brussel, september 2012, p. 62.

³³Bruxelles Formation, « L'emploi et la formation des jeunes à Bruxelles : les résultats et chiffres » ('De tewerkstelling en opleiding van jongeren in Brussel : resultaten en cijfers'), www.bruxellesformation.be/uploads/pdf/DP_EmplFormJeunes.pdf, p. 1.

³⁴Perscommuniqué Actiris 'September 2016: 40e daling op rij van de jeugdwerkloosheid in Brussel' www.actiris.be/apropos/tabid/264/language/fr-BE/Communiques-de-presse.aspx. Opgeliet: Actiris brengt mensen die geen gelijkstelling verkregen hebben voor hun in het buitenland behaalde diploma onder in de categorie 'laag studieniveau' (max. diploma lager secundair onderwijs).

³⁵Brussels Observatorium voor de werkgelegenheid, 'Precariteit bij jongeren. De positie van jongvolwassenen op de Brusselse arbeidsmarkt, september 2013, www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Precariteit%20bij%20jongeren.pdf, p. 1.

³⁶Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (Unia), op. cit., p. 70-71.

DE TEWERKSTELLING VAN WERKNEMERS VAN 45 JAAR EN OUDER

Hoewel rekruteerders erg op zoek zijn naar beroepservaring, kan de leeftijd vaak een filter vormen bij de aanwerving van werknemers. De hogere loonkosten van oudere werknemers remmen hun rekrutering of het behoud van hun functie af zodra ze een zekere leeftijd en een zeker aantal jaren anciënniteit bereikt hebben³⁶.

De diversiteitsbarometer die Unia (het interfederale gelijkheidscentrum) in 2012 heeft opgesteld op basis van geaggregeerde gedragstesten en gesprekken met hr-verantwoordelijken, toont aan dat de toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker wordt vanaf 45 jaar, met discriminatie bij de aanwerving³⁷.

De tewerkstellings- en werkloosheidscijfers bevestigen dit, tussen 2002 en 2012 is het aantal niet-werkende werkzoekenden ouder dan 45 jaar ingeschreven bij Actiris gestegen met 146 %.³⁸

Dit valt onder meer te verklaren door de verschillende hervormingsprojecten om de effectieve leeftijd waarop iemand zich terugtrekt uit het beroepsleven op te trekken, door het brugpensioenstelsel te wijzigen, door de effectieve pensioenleeftijd op te trekken, of nog door de toegangsvoorwaarden tot de vrijstelling van het statuut van werkzoekende te wijzigen (in het bijzonder aangepaste beschikbaarheid voor werklozen vanaf 60 jaar). Welnu, in Brussel neemt, net zoals elders, de kans om uit de werkloosheid te geraken af met de leeftijd³⁹.

Overigens hebben oudere werknemers te kampen met stereotypes en vooroordelen, meestal negatief: minder flexibel, vaker ziek, onvoldoende kennis van de nieuwe technologieën, gekant tegen veranderingen... Sommigen opperen zelfs dat het hen ontbreekt aan creativiteit en dynamiek⁴⁰. Die stereotypes en vooroordelen, gekoppeld aan de hogere kosten die oudere werknemers met zich meebrengen, kunnen leiden tot een vorm van discriminatie bij de aanwerving.

Dezelfde diversiteitsbarometer toont aan dat in vergelijking met iemand van 'gemiddelde' leeftijd, een oudere persoon 7 tot 8 % meer kans heeft om een discriminerend nadeel te ondervinden bij een uitnodiging voor een aanwervingsgesprek, met name dat hij niet zal worden uitgenodigd voor het gesprek.

Omgekeerd maakt een oudere kandidaat 4 % minder kans om een discriminerend voordeel te genieten, met andere woorden om als enige te worden uitgenodigd⁴².

Deze resultaten zijn bijzonder frappant in een maatschappelijke context waarin actief ouder worden aangeprezen wordt en de wettelijke pensioenleeftijd opschuift.

De discriminatie van ouderen komt ook voor op de werkplek zelf: toegang tot opleidingen, loon, de overgang van een contract van bepaalde duur naar een contract van onbepaalde duur of een bevordering.

³⁷ Beci, Witboek over diversiteit, september 2015, www.beci.be/nl/witboek_over_diversiteit/, p. 19

³⁸ Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (Unia), Diversiteitsbarometer-Tewerkstelling, Brussel, september 2012, p. 48.

³⁹ Brussels observatorium voor de werkgelegenheid, 'FOCUS: de situatie van oudere werknemers op de Brusselse arbeidsmarkt', april 2014, www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Focus%20Oudere%20werknemers.pdf, p. 1.

⁴⁰ Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (Unia Diversiteitsbarometer-Tewerkstelling, Brussel, september 2012, p. 56-57.

⁴¹ Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (Unia Leeftijdscriminatie. Wat is het en wat kan u eraan doen? Praktische info en tips', Brussel, februari 2011.

Overzicht van de kwalitatieve analyse per doelgroep:

	STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
	Al ondernomen stappen, met resultaten, ten overstaan van:	Te versterken stappen ten overstaan van:
Werknemers met een nationaliteit van buiten de EU	• • •	• • •
Werknemers jonger dan 26 jaar	• • •	• • •
Werknemers ouder dan 45 jaar	• • •	• • •
Gehandicapte werknemers	• • •	• • •
Laaggeschoolde werknemers zonder diploma hoger secundair onderwijs	• • •	• • •
Gegevens op het vlak van gender	• • •	• • •

KWALITATIEVE ANALYSE PER INTERVENTIEDOMEIN

Het doel bestaat erin hier de interne processen van het lokaal bestuur te analyseren om na te gaan hoe ze de aspecten non-discriminatie en diversiteit in aanmerking nemen.

Deze analyse gebeurt met betrekking tot de vier interventiedomeinen:

1. Selectie en werving: alles dat verband houdt met de manier waarop personeel geselecteerd wordt: rekruteringsprocedures, promotie, interne mobiliteit ...
2. Het personeelsbeheer: alles wat het onthaal en de integratie van nieuwe personeelsleden betreft, het opleiden en sensibiliseren van personeel, de loopbaan, de evaluatie ... Maar ook de organisatiemodaliteiten van het werk.
3. De interne communicatie: de acties met als doel het engagement van de lokale administratie voor diversiteit kenbaar te maken en met als doel een organisatiecultuur

op te bouwen waarin de waarden diversiteit en non-discriminatie opgenomen zijn.

4. De externe profilering: de acties om zich te profileren als werkgever die openstaat voor iedereen en die de waarden respect en gelijke kansen voor alle burgers hoog in het vaandel draagt.

In dit deel van de kwalitatieve analyse kunt u dus aangeven welke stappen u al ondernomen hebt in het streven naar meer billijkheid en diversiteit voor elk van de vier aangehaalde krachtlijnen, om zo een totaalbeeld te schetsen van de huidige situatie van de lokale administratie.

De analyse per doelgroep en per interventiekrachtlijn maakt het mogelijk een vollediger overzicht te maken van de verschillende bestaande of te ontwikkelen diversiteitsacties die naar de buitenwereld toe gericht zijn.

Kwalitatieve analyse per interventiedomein:

	STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
	Al ondernomen stappen met resultaten op het vlak van:	Te versterken stappen op het vlak van:
Selectie aanwerving indienstneming	• • •	• • •
Personeelsbeheer	• • •	• • •
Interne communicatie	• • •	• • •
Externe profilering	• • •	• • •

Bijzondere opmerkingen over de gegevens:

De GSOB: een partner om diversiteit centraal te stellen in uw hr-processen

De GSOB heeft het initiatief genomen tot het Columbusproject. Dit project beoogt functiebeschrijvingen op te stellen met precieze competenties en indicatoren. De typefunctiebeschrijving is een essentieel hulpmiddel voor een vooruitziend competentiebeheer. Door de subjectiviteit in de hr-processen (rekruteren, interne mobiliteit, evaluatie...) te verminderen door duidelijke en objectieve eisen te stellen, is de functiebeschrijving uiterst zinvol in het kader van diversiteitsbeheer en de uitvoering van het non-discriminatiebeginsel.

Bovendien biedt de GSOB de plaatselijke besturen een gratis coachingtool inzake hr-beleid: het programma]3a=HR+[. Dit programma beoogt elk plaatselijk bestuur gericht en op maat te ondersteunen bij het stellen van de prioriteiten en het concretiseren van de nieuwe hr-uitdagingen in het kader van een strategisch hr-project en in een context waar de nieuwe voorzieningen van het 'Sociaal Handvest' en de ordonnantie van 4 september 2008, ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brusselse ambtenarenapparaat, hun stempel op hebben gedrukt.

Deze voorziening omvat drie fasen, die elk hun eigen belang hebben en bijdragen aan de globale dynamiek van het programma:

- audit – diagnosefase en start van het strategische hr-project: een stand van zaken opstellen en drie strategische hr-doelstellingen bepalen;
- advise - adviesfase: het actieplan uitvoeren om de hr-doelstellingen te bepalen;
- act – uitvoeringsfase: het actieplan uitvoeren met terbeschikkingstelling van coachmiddelen en opleidingen.

Bij elke fase wordt rekening gehouden met diversiteit. Een stand van zaken van de bestaande hr-praktijken laat toe in te schatten in welke mate de non-discriminatiebeginselen nageleefd worden. Bij het opstellen van het actieplan in verband met de strategische hr-doelstellingen wordt er bijzondere aandacht besteed aan diversiteitsbeheer. Tijdens de uitvoeringsfase wordt diversiteit centraal geplaatst in de hr-themacoachings.



Het personeel: een bron van interessante informatie voor de diversiteitsdiagnose

Naast het statistische analysewerk en de kwalitatieve analyse uitgevoerd met de draagstructuur, kan het interessant zijn verder te gaan door bij het personeel te polsen over de toestand inzake diversiteit en non-discriminatie bij het lokale bestuur. Door informatie, meningen en getuigenissen van het personeel – met respect voor de persoonlijke levenssfeer – zullen wij een concreet zicht krijgen op hoe het op het terrein zit met

de werking van de organisatie en de invloed ervan op de diversiteit. Zo kan er een standaardvragenlijst worden opgesteld om het personeel om hun mening te vragen, zoals dat bij het gemeentebestuur van Jette is gebeurd, dat een kwalitatieve enquête heeft gevoerd bij zijn personeel om zijn meest recente diversiteitsplan voor te bereiden:



Voorbeeld van het gemeentebestuur van Jette:

Diversiteitsenquête

Doit être mis en neerlandais! Jette heeft een zeer volledig enquêteformulier opgesteld over de diversiteit binnen de administratie. Deze vragenlijst heeft de gemeente vrij grondige kennis verschaft over haar diversiteitstoestand.

U bent: ☐ Man ☐ Vrouw

☐ Niveau E ☐ Niveau D ☐ Niveau C ☐ Niveau B ☐ Niveau A

U bent: ☐ Jonger dan 26 jaar ☐ Tussen 27 en 44 jaar ☐ Ouder dan 45 jaar

Geef voor elk van de volgende zinnen aan of u helemaal niet akkoord of niet echt akkoord bent, geen mening hebt, eerder akkoord of helemaal akkoord bent:

	Helemaal niet akkoord	Niet echt akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Respecteert de administratie over het algemeen de diversiteit, wat de volgende criteria betreft:					
- Leeftijd	☐	☐	☐	☐	☐
- Fysieke of genetische kenmerken (litteken, geboortevlek, ...)	☐	☐	☐	☐	☐
- Politieke overtuigingen	☐	☐	☐	☐	☐
- Godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen	☐	☐	☐	☐	☐
- Syndicale overtuigingen	☐	☐	☐	☐	☐
- Huidskleur	☐	☐	☐	☐	☐
- Burgerlijke staat (alleenstaand, getrouwd, gescheiden, weduwe/weduwenaar)	☐	☐	☐	☐	☐
- Gezondheidstoestand	☐	☐	☐	☐	☐
- Vermogen (niveau van rijkdom of armoede)	☐	☐	☐	☐	☐
- Gender (man / vrouw)	☐	☐	☐	☐	☐
- Zwangerschap en moederschap	☐	☐	☐	☐	☐
- Handicap	☐	☐	☐	☐	☐
- De taal	☐	☐	☐	☐	☐
- Afkomst (familienaam)	☐	☐	☐	☐	☐
- Nationaliteit	☐	☐	☐	☐	☐
- Seksuele geaardheid (hetero-, homo- of biseksualiteit)	☐	☐	☐	☐	☐
- Nationale of etnische origine	☐	☐	☐	☐	☐
- Sociale afkomst (milieu, wijk, ... van herkomst)	☐	☐	☐	☐	☐

	Helemaal niet akkoord	Niet echt akkoord	Geen mening	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Op het werk ben ik getuige van gedragingen, commentaar of grappen ...					
... die racistisch zijn (= mikken op personen met een andere huidskleur of uit een andere etnische groep)	☐	☐	☐	☐	☐
... die xenofobisch zijn (= mikken op personen van buitenlandse origine)	☐	☐	☐	☐	☐
... die seksistisch zijn (= mikken op vrouwen of mannen)	☐	☐	☐	☐	☐
... die een godsdienstige groep viseren	☐	☐	☐	☐	☐
... die homofobisch zijn (= mikken op homo- of biseksuelen)	☐	☐	☐	☐	☐
De werknemers zijn gevoelig voor de diversiteitskwestie.	☐	☐	☐	☐	☐
De verantwoordelijken zijn gevoelig voor de diversiteitskwestie.	☐	☐	☐	☐	☐
De wervingsprocedure neemt non-discriminatie en diversiteit in acht.	☐	☐	☐	☐	☐
Elke nieuwkomer raakt vlot geïntegreerd in zijn/haar werkteam.	☐	☐	☐	☐	☐
De opleidingsprocedure neemt non-discriminatie en diversiteit in acht.	☐	☐	☐	☐	☐
De werknemers krijgen de nodige opleidingen om beter om te kunnen gaan met de diversiteit van de werkteams en de burgers.	☐	☐	☐	☐	☐
Elke werknemer krijgt de mogelijkheid tot interne mobiliteit (verandering van betrekking).	☐	☐	☐	☐	☐
Elke werknemer kan intern bevorderd worden.	☐	☐	☐	☐	☐
De evaluatieprocedure voor het personeel neemt non-discriminatie en diversiteit in acht.	☐	☐	☐	☐	☐
Aan oudere werknemers of werknemers met een handicap worden aanpassingen van de werkpost aangeboden.	☐	☐	☐	☐	☐
De administratie staat werknemers toe hun privéleven en beroepsleven met elkaar te verzoenen.	☐	☐	☐	☐	☐
De bevordering van de diversiteit is voor de administratie een essentiële waarde.	☐	☐	☐	☐	☐
De administratie communiceert over haar engagement voor diversiteit en sensibiliseert haar personeel voldoende.	☐	☐	☐	☐	☐
De administratie communiceert over haar engagement voor diversiteit en sensibiliseert de burgers voldoende.	☐	☐	☐	☐	☐



5. HET ACTIEPLAN SAMENSTELLEN

In de vier voorgestelde interventiedomeinen kunt u op basis van uw diversiteitsdiagnose en op basis van de kwesties die bijzonder relevant blijken te zijn een keuze maken uit diversiteitsacties, en eventueel interventiedomeinen combineren. U kunt dit doen door onder de titel van de actie het kader te markeren van de doelgroep die beoogd wordt, teneinde ervoor te zorgen dat alle verbeterpunten gericht worden aangepakt.

Met het oog op maximale precisie moet bij elk van de gekozen diversiteitsacties een gedetailleerd overzicht gevoegd worden van de te bereiken doelstellingen, het aantal betrokken personen, de uitvoeringstermijn en het vastgelegde budget⁴². Voor een specifieke actie is het interessant om de externe partners te vermelden.

De inhoud van deze acties kan aangevuld en gedetailleerd worden, bijvoorbeeld door de persoon te vermelden die verantwoordelijk is voor deze actie, de geschatte tijd om de actie te realiseren, de preciseringen met betrekking tot de interne werking van de opleidingen, enz.

Het diversiteitsplan wordt gespreid over twee jaar, het is dus mogelijk om aan te geven of een actie gepland is voor het eerste jaar, voor het tweede jaar of voor beide jaren. Wat het volume betreft, is de duur van een actie van belang om na te gaan of het geplande aantal realistisch is. Het is beter een beperkt aantal acties te selecteren die binnen de twee jaar uitgevoerd kunnen worden dan een zeer groot aantal acties in de wetenschap dat het zeer weinig waarschijnlijk is dat ze allemaal zullen worden uitgevoerd. De acties die het plan niet gehaald hebben of niet op tijd verwezenlijkt werden, zouden in het volgende diversiteitsplan kunnen worden opgenomen.

⁴⁰ Onder budget verstaan we hier alles wat externe uitgaven in verband met een facturering betreft. De werktijd, de dranken ter beschikking gesteld tijdens een vergadering, de eventuele kopies ... moeten in dit kader niet worden meegerekend.

Overzichtstabel met uw voorgestelde acties per interventiedomein en per doelgroep:

Titel:					
-26 jaar	+45 jaar	Handicap	Diploma	Geslacht	Buiten EU
Toelichting over de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen:					
Aantal personen waarop dit betrekking heeft				Termijn	Budget
Titel:					
-26 jaar	+45 jaar	Handicap	Diploma	Geslacht	Buiten EU
Toelichting over de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen:					
Aantal personen waarop dit betrekking heeft				Termijn	Budget
Titel:					
-26 jaar	+45 jaar	Handicap	Diploma	Geslacht	Buiten EU
Toelichting over de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen:					
Aantal personen waarop dit betrekking heeft				Termijn	Budget

Bijzondere opmerkingen over actievoorstellen:

VOORBEELDEN VAN MOGELIJKE ACTIES PER DIVERSITEITSDOELGROEP:

Herkomst

- De opgelegde vereisten voor een betrekking herzien, bijvoorbeeld het belang kunnen relativeren van ervaring verworven in dezelfde sector of het gebrek aan een gelijkgesteld diploma, en kunnen overwegen dat een competentie verworven kan zijn in een andere werkcontext of in een ander land.
- Nieuwe wervingsbronnen aanboren die het mogelijk maken etnische en culturele minderheden aan te spreken (bijvoorbeeld gemeenschapsmedia inschakelen).
- Genormaliseerde analyseroosters uitwerken voor de selectie van cv's om deze selectie transparanter en objectiever te maken.
- De mensen die de selectiegesprekken uitvoeren bewustmaken van het gelijkeniseffect. Vaak moedigt de gelijkenis tussen de persoon die het gesprek afneemt en de kandidaat de rekruteerder aan om een gunstige mening te ontwikkelen over de kandidaat. Het uiterlijk van de kandidaat heeft ook een onbewuste invloed op de rekruteerder. Rekruteerders moeten zich er ook bewust van zijn dat verbaal en non-verbaal gedrag verschilt van cultuur tot cultuur, wat bijdraagt tot interpretatiefouten.
- De interculturele intelligentie van het personeel ontwikkelen via opleidingen aangepast aan verschillende werkcontexten (bijvoorbeeld een opleiding intercultureel management voor operationele managers, een opleiding over culturele vooroordelen tijdens selectiegesprekken voor mensen die dit type gesprek moeten afnemen, een opleiding interculturele communicatie met het publiek voor personeelsleden die in contact komen met het publiek, een opleiding over de ontwikkeling van communicatiemiddelen zonder culturele stereotypes voor de communicatieverantwoordelijken).
- Sensibiliseren door de personeelsleden te doen nadenken over hun waarden, culturele codes en eigen vooroordelen.
- Via sensibiliseringsacties de wereld van de immigratie, de zichtbare en culturele minderheden ophelderen en zo de vrees voor negatieve gevolgen voor de organisatie relativeren bij aanwervingen van mensen uit etnoculturele groepen.

Gender

- Naar geslacht uitgesplitste cijfergegevens verzamelen om de loopbaanevoluties bij de organisatie concreet op te volgen.
- De managers bewustmaken van de non-discriminatiebeginselen en de inachtneming van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.
- Het personeel bewustmaken van seksistische stereotypes.
- Vrouwelijke kandidates aanmoedigen bij bevorderingen, via acties om potentieel op te sporen, om zo kandidates te helpen hun eventuele persoonlijke remmingen te overwinnen. Hetzelfde geldt voor mannelijke kandidaten in bepaalde specifieke sectoren.
- Het evaluatieproces formaliseren door er roosters met objectieve criteria in op te nemen. Dit maakt het mogelijk coöptatie- of kloonprocessen te vermijden die doorgroeimogelijkheden voor vrouwen kunnen schaden.
- Maatregelen nemen die een betere combinatie van het beroeps- en het gezinsleven bevorderen om de positieve invloed op de carrièremogelijkheden voor vrouwen te stimuleren.
- Het gemengde karakter van beroepen in beide richtingen bevorderen.
- De ouderlijke verantwoordelijkheid van de mannelijke werknemers bevorderen.
- Waken over een evenwichtige verdeling van de functies en verantwoordelijkheden binnen de teams (kaderpersoneel, projectbeheer, vertegenwoordiging bij de partners en andere instellingen).

Jongeren en/of laaggeschoolden

- Als een betrekking vacant wordt verklaard, de tijd nemen de inhoud van de functie tot in de details te analyseren om een functiebeschrijving op te stellen die overeenstemt met de werkelijkheid van het uit te voeren werk. Dit moet het mogelijk maken diplomaveren te bepalen die niet te hoog liggen ten opzichte van de echte werkinhoud.

- Zich afvragen of het relevant is ervaring als een selectiecriteria voor een functie te hanteren. Voor bepaalde betrekkingen aanvaarden te selecteren op basis van het potentieel en niet enkel op ervaring zou de opnemng in het beroepsleven mogelijk maken van jongeren die laaggeschoold zijn.
- Samenwerkingsverbanden opzetten met instellingen voor socioprofessionele inschakeling voor de verspreiding van gesubsidieerde werkaanbiedingen die specifiek op jongeren zijn toegespitst.
- Werken met jobcoaches die jongeren begeleiden op hun werkplek tijdens de eerste weken van hun contract.
- Wat de kwalificaties betreft, rekening houden met het ontbreken van een diplomagelijkingstelling, die geen verband houdt met het ontbreken van competenties.

Personen met een handicap

- De wervingskanalen verruimen (toegankelijkheid van websites, verenigingen op de hoogte houden ...).
- Het gebruik van de financiële steunmaatregelen voor aanwerving van gehandicapte medewerkers aanmoedigen.
- Rekruteerders en personen die kunnen deel uitmaken van selectiejury's opleiden.
- Onthaal van gehandicapte studenten of werkzoekenden met een handicap via een stage.
- Redelijke aanpassingen doen voor rekruteringsproeven en voor de job van mensen met een handicap.
- Een adequate begeleiding bieden aan personeel met een handicap.
- De functie van interne «handicraft»-ambtenaar creëren.
- Duidelijke procedures opstellen inzake beheer van handicapgerelateerde discriminatie.
- Het personeel sensibiliseren voor het doorbreken van stereotypen en voor de integratie van collega's met een handicap.
- Gebarentolken voorstellen

45-plussers

- Het personeel opleiden om de stereotypen te doorbreken:
 - Niet alle oudere werknemers willen met pensioen gaan.
 - Oudere werknemers kunnen even productief zijn als jongere.
 - Ook oudere werknemers kunnen werken met nieuwe technologieën.
 - Oudere werknemers zijn niet minder gemotiveerd; ze hebben enkel andere verwachtingen.
 - ...
- Het wervingsproces objectief laten verlopen door na te gaan welke vooroordelen de oudste werknemers benadelen.
- Ervoor zorgen dat de 45-plussers toegang krijgen tot opleidingen. Door hen nieuwe perspectieven te bieden voor het laatste deel van hun loopbaan, kunnen we ervoor zorgen dat ze gemotiveerd blijven.
- 45-plussers waarderen via een vernieuwend systeem voor kennisbeheer (bijvoorbeeld werktandems of intergenerationeel peterschap).
- De wervingskanalen verruimen

VOORBEELDEN VAN MOGELIJKE ACTIES PER INTERVENTIEDOMEIN

Die suggesties blijven algemeen, en volgens de samenstelling van uw plaatselijke bestuur kunt u ze meer specifiek inkleden met het oog op de toepassing ervan. De diversiteitsconsultants van Actiris kunnen u helpen om de inhoud van deze acties te verfijnen.

- Analyse, objectivering, neutralisering en verfijning van het selectie- en wervingsbeleid en de procedures die op dit vlak worden toegepast.
- Selectieoosters opstellen voor cv's, met objectieve en vooraf bepaalde criteria.
- De rekruteerders en managers bewustmaken van de stereotypes die een rol kunnen spelen in een selectie alsook het gelijkeniseffect, en hen opleiden met betrekking tot discriminatie⁴⁴.
- Invoering van nieuwe selectie- en wervingskanalen, die gekoppeld worden aan wervingsinspanningen in het voordeel van een of meerdere categorieën begunstigde werknemers.
- Een of meerdere samenwerkingsverbanden opzetten met tewerkstellingsoperatoren, om zo de selectie en aanwerving van een of meerdere categorieën begunstigde werknemers te verbeteren.
- Voorzien in een aanpassing van de selectieprocedure voor personen met een handicap en dit vermelden in de werkaanbieding.
- Een checklist uitwerken voor de mensen die de functiebeschrijvingen opstellen, om zo te vermijden dat er discriminerende beperkingen worden opgenomen.

PERSONEELSBEHEER:

- Invoering van een onthaalbeleid voor nieuwkomers waarin de diversiteitskwestie opgenomen wordt.
- Organisatie van een coaching en interne begeleiding voor een of meerdere categorieën begunstigde werknemers.
- Organisatie van een permanente opleiding die de overgang bevordert of het voortijdig vertrek voorkomt van werknemers.
- Integratie van het beheer van de ingangen, doorgangen, overgangen en uitgangen bij of van de organisatie.

INTERNE COMMUNICATIE:

- Promoten van de diversiteit in het personeelsbeheer en in het organisatiebeleid bij het personeel, via acties en campagnes.
- Organisatie van opleidingen inzake interculturele communicatie, diversiteitsbeheer en omgaan met vooroordelen op het werk.
- Organisatie van taalcursussen, -stages en -opleidingen.
- Integratie van de ontwikkeling van de acties uit het diversiteitsplan in de bestaande (of niet-bestaande) interne communicatietools, zoals het intranet, een interne nieuwsbrief, interne themamailings, affiches, ...

EXTERNE POSITIONERING:

- Communicatie over het diversiteitsplan.
- Communicatie, verspreiding en terbeschikkingstelling van ervaringen, methodes en hulpmiddelen opdat die elders zouden kunnen worden toegepast.
- «Onrechtstreeks» in dienst nemen via toegankelijke overheidsopdrachten⁴⁵. De leverancierskeuze staat immers toe werk te verschaffen aan bepaalde doelgroepen.
- Communicatie over de ontwikkeling van de acties uit het diversiteitsplan en over het bestaan van het plan in het plaatselijke dagblad.
- Diversiteit promoten als ambassadeur bij structuren met wie het plaatselijke bestuur in contact komt.

⁴⁴ Bijvoorbeeld via «e-div», een opleiding via e-learning (<http://ediv.be/>).

⁴⁵ Meer en meer organisaties onderworpen aan de wetgeving op de overheidsopdrachten nemen sociale clausules op in hun bestekken of nemen beschutte werkplaatsen op in hun «shortlists». Dit staat toe de globale tewerkstellingsgraad van werknemers met een handicap te verbeteren. Meer informatie op de website www.onzestieluwsteun.be/. Er bestaan ook clausules om de sluiting van contracten met bedrijven uit de sociale economie aan te moedigen. De rondzendbrief van 4 oktober 2012 met betrekking tot de sociale clausules in de overheidsopdrachten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft Actiris met deze opdracht gelast. Adviseurs zullen u hier gratis bij begeleiden: <http://clausesocialebruxelles.be/?Partners-15>.

VALIDERING VAN HET PLAN

Het besluit voorziet in de verplichting om het plan ter advies voor te leggen aan de overlegorganen alvorens het gevalideerd wordt door de beslissingsorganen van het plaatselijk bestuur.

In het plan is dit als volgt opgenomen:

DOOR DE AANVRAGER TE ONDERTEKENEN VERKLARING

De ondergetekende verklaart bovendien dat het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan vooraf goedgekeurd werd door:

☐ het gemeentecollege (datum.....)

Of, bij ontstentenis,

☐ het comité voor preventie en bescherming op het werk (datum.....)(date.....)

Of, bij ontstentenis,

☐ de begeleidingscommissie (datum.....)

Handtekening van de wettelijke vertegenwoordiger van de rechtspersoon met de vermelding 'gelezen en goedgekeurd'.

Gedaan te op

VERZENDINGSMODALITEITEN

Het diversiteitsplan en de begroting moeten ter goedkeuring voorgelegd worden aan het beslissingsorgaan van het plaatselijk bestuur. Het budget is besteld voor de uitwerking, de uitvoering en de opvolging van de acties uit het plan.

Het beslissingsorgaan van het plaatselijk bestuur dient vervolgens het plan in bij de minister-president, bevoegd voor de plaatselijke besturen. Laatstgenoemde beschikt over een termijn van twee maanden om zijn aanbevelingen mee te delen. Bij ontstentenis daarvan wordt het diversiteitsplan geacht goedgekeurd te zijn. Indien de minister-president aanbevelingen formuleert, bezorgt het bestuur hem binnen de twee maanden een gemotiveerd antwoord voor elke aanbeveling.

DUUR VAN HET PLAN

In het besluit is bepaald dat alle plannen geacht worden te zijn ingegaan op 1 januari en te eindigen op 31 december van het volgende jaar.

Een diversiteitsplan loopt over een periode van twee jaar. De interne tussentijdse evaluatie is een gelegenheid tot aanpassing van de actieplanning. Ze vindt in principe plaats na een werkingsjaar, of rond die periode.

Voorziene looptijd van het plan	Begin	Tussentijdse evaluatie	Einde looptijd van het plan en evaluatie



6. UITVOERING VAN HET ACTIEPLAN

ADVIES EN GOEDE PRAKTIJKEN PER DOELGROEP

Gelijkheid mannen-vrouwen:

Het gemengde karakter van beroepen in beide richtingen bevorderen

Om het gemengde karakter te bevorderen moet er eerst een diagnose opgemaakt worden van de sterk vermannelijke of vervrouwelijke beroepen bij uw administratie.

Daarna moeten er intern en extern sensibiliserings- en communicatieacties ontwikkeld worden.

Intern gaat het er onder meer om de rekruteerders bewust te maken van het belang van een gendermix en van de rol die stereotypes en vooroordelen kunnen spelen in een selectieprocedure.

Extern kan de communicatie aangepast worden door ervoor te zorgen dat de functietitels en -beschrijvingen niet aangeven dat ze meer tot een bepaald geslacht gericht zijn.

Daarnaast kan de organisatie specifiek laten weten dat ze vrouwen wil aanmoedigen om te solliciteren naar traditioneel mannelijke functies en mannen wil aanmoedigen te solliciteren naar functies die gewoonlijk met vrouwen geassocieerd worden.

Het gaat er ook om zich ervan te vergewissen, vanuit het oogpunt van gendermainstreaming, dat aan alle materiële en organisatorische voorwaarden is voldaan opdat zowel mannen als vrouwen elk type functie zouden kunnen uitoefenen.



Getuigenis: een gendermix in de preventieberoepen

**Interview met Olivier Vanderhaeghen,
preventieambtenaar bij de gemeente Sint-Jans-Molenbeek**

In het kader van uw vorige functie bij de gemeenteadministratie van Ukkel coördineerde u een project voor de integratie van de genderdimensie in preventieaangelegenheden, hoe zit dat?

Wij hebben eerst een inhoudelijke analyse gemaakt van de genderdimensie met betrekking tot de functie van gemeenschapswacht. De eerste vaststelling was dat er tot nu toe met weinig gendercriteria rekening was gehouden. Er waren bijvoorbeeld alleen mannelijke uniformen. Er was ook helemaal niet nagedacht over de werktijdregeling en over de effecten daarvan voor vrouwen. Wij hebben ons dan eens gebogen over deze kwesties.

Welke uitdagingen zijn er volgens jou verbonden aan gemengde teams?

Uit de analyse kwam duidelijk naar voren dat er een impact was op gemeenschapswachten die voor het eerst een vrouwelijke collega hadden: de mannelijke gemeenschapswacht dacht dat hij zijn vrouwelijke collega moest beschermen. Er leefde ook de idee dat de aanwezigheid van een vrouw een negatieve invloed zou kunnen hebben: 'Met een vrouw in het team kunnen we misschien niet voor de volle honderd procent optreden'.

De ervaring op het terrein toont echter aan dat de aanwezigheid van een gemengd team voor minder conflicten zorgt met de bevolking, vrouwen treden in dialoog en gaan sensibiliserend te werk, terwijl de mannen eerder de openbare orde vertegenwoordigden,

wat gemakkelijker tot een conflict leidt. Deze gedragingen houden vanzelfsprekend verband met de stereotypen over mannelijkheid en vrouwelijkheid die nog altijd sterk leven bij elk van ons.

Het is echter interessant om te noteren dat een vrouw in een mannelijk team de relaties tussen collega's wijzigt, het zorgt voor een andere dynamiek in de interpersoonlijke relaties. Hetzelfde geldt wanneer een man in een vrouwelijk team terecht komt, in tweedelinsteams, in de preventiesector die vaak heel erg vervrouwelijkt is: juristen, psychologen, maatschappelijk werkers ...

Om de gendereffecten van het preventiebeleid te meten, hebben wij geslachtsgebonden indicatoren ontwikkeld voor onze evaluatieverslagen en boordtabellen.

We hebben zo een genderdimensie ontdekt in het gebruik van de programma's preventie schoolverzuim: het zijn bijvoorbeeld eerder de moeders die ervoor zorgen dat hun kinderen van deze programma's gebruik maken. De vader treedt slechts zelden op, meestal in de meest ernstige gevallen. De jongeren in kwestie zijn vooral jongens. Daar is misschien een culturele verklaring voor: de tolerantiedrempel in verband met schoolverzuim is verschillend voor jongens en meisjes en heeft te maken met het maatschappelijke nut van het behalen van een diploma. Zo wordt de kijk van een werknemer op het terrein ook beïnvloed door zijn eigen interpretatie van de werkelijkheid, en daarom is het zo belangrijk om te sensibiliseren voor de genderanalyse.

Heb je op basis van deze analyse concrete acties ondernomen, bijvoorbeeld met betrekking tot de aanwerving?

Ten eerste hebben we in de oproepen tot kandidaatstelling met 'de genderdimensie' rekening gehouden door te vermelden dat we op zoek waren naar een 'mannelijke of vrouwelijke gemeenschapswacht', opdat ook vrouwen zich in de advertentie konden herkennen.

Wij hebben ook de dienst Tewerkstelling gesensibiliseerd over het feit dat wij op zoek waren naar vrouwelijke kandidaten voor de functie van gemeenschapswacht en voor de stagiairs.

Wat waren de moeilijkheden bij het rekening houden met deze dimensie?

Het is moeilijk teams bewust te maken van het feit dat er aandacht kan zijn voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zonder dat alles daarom moet veranderen. Het is moeilijk mensen aan het verstand te brengen dat gender overal in de maatschappij aanwezig is. Dat vergt tijd en inzet op lange termijn.

Heb je de indruk dat de mannelijke en vrouwelijke gemeenschapswachten die aan dit project hebben meegewerkt het belang van dit beleid echt begrijpen?

Nee, niet altijd. Dat komt voornamelijk tot uiting in ideeën die naar boven kwamen tijdens de analyses die we uitvoerden. Zo was er bijvoorbeeld een debat over de vervrouwelijking van de uniformen en een van de ideeën die werd geopperd was om vrouwen in rok te laten patrouilleren, dat zou vrouwen meer zichtbaarheid geven op het terrein. Ik heb dan uitgelegd dat dat tegen de wet is en dat de kwestie van de aanpassing van een werkomgeving met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen niet mocht verward worden met seksisme of iets dergelijks.

Welke conclusie trek je uit deze ervaring?

Het bekijken van de realiteit doorheen een genderbril is niet iets dat aangeboren is, maar het vergt dat men de professionele doelen die men zich stelt eens vanop een afstand bekijkt. De genderkwestie houdt heel wat uitdagingen in die een zeer concrete weerslag kunnen hebben op zowel de werknemer als de werkneemster, als op het publiek. Het meest belangrijke lijkt me uiteindelijk te zijn dat ik heb kunnen werken aan een hele reeks vooroordelen die door er in groep dieper op in te gaan, voornamelijk neerkomen op stereotypering en dus op een zekere vorm van discriminatie.



Interview met Catherine Lambert, parkwacht in Ukkel

Kan je jezelf eens voorstellen? Welke is jouw functie? Sinds wanneer?

Ik heet Catherine, ik ben 53 jaar oud, heb vier kinderen en ik ben al meer dan tien jaar parkwachter in Ukkel.

Je hebt deelgenomen aan een proefproject inzake gender in preventieaangelegenheden in Ukkel, wat hield dat in?

Het betekende vooral dat we gingen analyseren wat onze ervaring was in dit beroep en in deze heel mannelijke omgeving. Ik heb met vrouwelijke gemeenschapswachten gesproken en toen besepte ik dat ik altijd geluk heb gehad met mijn mannelijke collega's. Sommige vrouwen vertelden me over dagelijks seksisme, uitspraken als 'ga terug naar je keuken!', 'je neemt ons werk af!'. Dat moet echt moeilijk zijn.

Zijn er vandaag vrouwelijke gemeenschapswachten of parkwachters in Ukkel ?

Gedurende zeven jaar was ik de enige vrouw in het team, vandaag is er een tweede vrouw. Zij maakt deel uit van het straatteam, ik houd me met de parken bezig.

Hoe gaat het er in de gemengde teams aan toe?

Voor mij gaat alles goed. Ik heb nog nooit een probleem gehad met mijn mannelijke collega's.

Is er voor jou een verschil tussen mannelijke en vrouwelijke gemeenschapswachten/parkwachters?

Ja, ik denk het wel, ik hanteer een andere aanpak dan mannen, in het bijzonder met jongeren en ik beheer moeilijke situaties op een andere manier. Mannen treden meer op als 'vertegenwoordigers van de openbare orde', dat is hun manier om met het feit dat ze niet gewapend zijn om te gaan. Ik ga daarentegen meer in dialoog.

Verandert dit iets aan de veiligheid op het terrein? Bijvoorbeeld met betrekking tot het veiligheidsgevoel? Of op het vlak van de relaties met de collega's?

Met betrekking tot het veiligheidsgevoel verandert er niets: zowel mannen als vrouwen zijn ongewapend. Maar de manier waarop mijn collega's me behandelen is anders. Zij proberen zich vrij te maken opdat ik niet alleen het park zou moeten sluiten. Ik vind vooral dat het beter is om met twee te werken, wat er ook gebeurt, want vijf parken afsluiten is iets wat niet door een persoon zou moeten gebeuren, om voor de hand liggende praktische redenen.

Bovendien zijn mijn mannelijke collega's galant, laten ze mij passeren ... Ik heb alleen maar de positieve kant van het vrouw-zijn ervaren, ik heb nooit met seksisme te maken gehad.

Waarom werken er volgens jou meer mannen in deze functie?

Veel heeft te maken met de werktijdregeling: van 12 uur tot 20 uur tijdens de winter en van 14 uur tot 22 uur tijdens de zomer (in sommige gemeenten vaak nog later). Dat kan je niet combineren met jonge kinderen behalve wanneer je partner een nine-to-five-job heeft en zich met de kinderen kan bezighouden. Bovendien blijven koppels vandaag steeds minder lang samen, wat maakt dat veel vrouwen alleen met de kinderen achterblijven, waardoor ze dit soort functie moeilijk kunnen uitoefenen.

Zelf zou ik deze job twintig jaar geleden niet hebben aangenomen, om de beurt voor de kinderen zorgen, afwisselend voor de kinderen zorgen, dat bestond toen nog niet. Vandaag evolueren de zaken, meer en meer vaders zijn actief bezig met hun kinderen, dat is heel positief en bemoedigend.

Ten slotte leeft de idee nogal sterk dat de job van gemeenschapswacht/parkwachter eerder een mannenjob is omdat het een buitenactiviteit is in eerder harde omstandigheden. Het idee dat vrouwen bestemd zijn voor binnenwerk leeft nog altijd heel sterk en het komt sommige mannen misschien ook goed uit dat ze die positie handhaven.

Vind je het positief dat er wordt geprobeerd meer vrouwelijke gemeenschapswachten aan te werven?

Ja, de gemengde teams zorgen voor een goed evenwicht op het terrein.

Wat moet er gebeuren om de gemengdheid van deze beroepen te verbeteren en ervoor te zorgen dat alles vlot verloopt?

De verandering moet vanuit de maatschappij komen, de zaken gaan er stilaan op vooruit. Anderzijds is er het seksisme in de teams. Ik vind dat het de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerderen is om dat soort gedrag meteen een halt toe te roepen. Dat mag niet worden gedoogd. Natuurlijk zijn het soms de meerderen zelf die dergelijk gedrag tentoonspreiden, dus eerst en vooral moeten de hiërarchische meerderen voor seksisme worden gesensibiliseerd en moeten ze begrijpen welke rol ze ter zake kunnen spelen.

De ouderlijke verantwoordelijkheid van de mannelijke werknemers aanmoedigen

Verlofmogelijkheden voor vaders zijn hulpmiddelen voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, die vrouwen in staat stellen zich op het werk optimaal in te zetten, en het koppel toestaan de taken en verantwoordelijkheden beter te verdelen. Bovendien willen steeds meer vaders volop inzetten op hun vaderschap. Toch blijven de stereotypes bestaan. Mannen stuiten nog vaak op het idee dat ze geacht worden voltiids te werken: ze krijgen minder gemakkelijk ouderschapsverlof toegekend, of soms durven mannen dat eenvoudigweg niet te vragen. Mannen worden geconfronteerd met het beeld dat zij de voornaamste 'broodwinner' van het huishouden moeten zijn, en als zij hun werktijd verkorten om voor hun kinderen te zorgen, wordt er erg vaak van hen verwacht dat die arbeidstijdverkorting geen daling van de verzette werklust met zich meebrengt.

Een diversiteitsplan waarin de kwestie van gelijke kansen voor mannen en vrouwen is opgenomen, kan de ouderlijke verantwoordelijkheid van mannelijke medewerkers bevorderen door de personeelsleden en hiërarchische meerderen bewust te maken van de stereotypes verbonden aan de professionele en ouderlijke rollen, maar ook door mannelijke werknemers te informeren over hun rechten.



De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel publiceerde een brochure over het onderwerp, met als titel: Een brochure voor de papa's? De brochure is online beschikbaar op de website van Brussel Plaatselijke Besturen:

http://plaatselijke-besturen.brussels/nl/themas/gelijke-kansen/bibliotheek?set_language=nl

En ten slotte heeft het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) een lijst met goede praktijken opgesteld (<http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>) alsook meerdere brochures die kunnen helpen bij het invoeren van een betere diversiteit in de verschillende diensten van de organisatie.

Contact:

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

02 233 42 65

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>



Interview met Nicolas De Beer De Laer,
assistent bij de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)

Kan je jezelf kort voorstellen?

Ik werk bij de directie Stadsvernieuwing van Brussel Stedelijke Ontwikkeling (GOB). Ik ben beheerder van de duurzame wijkcontracten. Een duurzaam wijkcontract is een gewestelijke subsidie die de gemeenten ontvangen om een achtergestelde wijk op te waarderen.

Waarom heb je besloten viervijfde-ouderschapsverlof te nemen?

Om een dag per week op mijn zoon te passen (een dag dat hij niet naar de crèche gaat) en zo tijd met hem door te brengen. Het loon van een assistent bij de GOB is behoorlijk maar toch niet genoeg om te voldoen aan mijn behoeften als eigenaar en jonge ouder. Ik ben dus zelfstandige in bijberoep en ik werk regelmatig 's avonds en tijdens het weekend. Dat betekent concreet dat ik zonder deze vrije dag per week mijn zoon heel weinig zou zien.

Hoe werd dit op uw dienst onthaald?

Zeer positief. Op mijn dienst werken meerdere vrouwen ook in een viervijfdesysteem en mijn directeur had geen enkel bezwaar tegen mijn aanvraag, ze vond dat ik er zonder meer recht op had.

Wat zijn de voordelen voor u?

Gelukkige momenten met mijn zoon. Zonder meer.

Wat zijn de redenen om binnenkort weer voltijds te gaan werken?

Het loon voor een viervijfdejob is ondanks de kleine premie niet voldoende en het was moeilijk om mijn werk bij de GOB georganiseerd te krijgen in vier dagen.

Er zijn nog altijd maar weinig vaders die hun beroepsactiviteiten terugschroeven om zich met de kinderen bezig te houden. Wat staat vaders in de weg om meer betrokken te zijn bij hun gezinsleven?

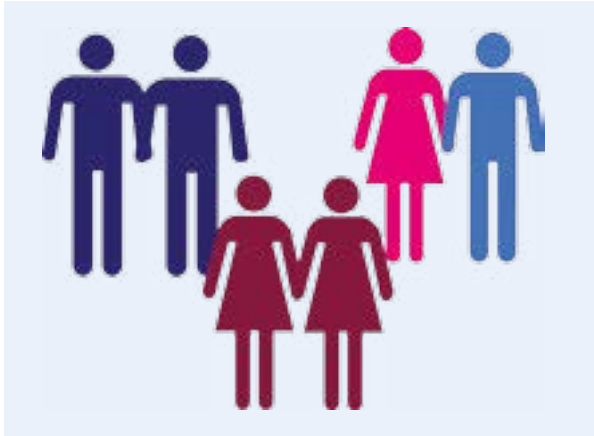
We komen natuurlijk van ver. Ik zie rond mij steeds meer jonge vaders die zich bezighouden met de zorg en de opvoeding van hun kinderen. Dat verandert allemaal beetje bij beetje, maar die verandering komt niet iedereen goed uit, ze past niet bij alle culturen en staat ook niet alle moeders aan. Sommigen zijn niet klaar om die rol aan de vader over te dragen, en anderen zouden niet liever willen. Kortom, het is een groot debat, met heel uiteenlopende gezichtspunten. Laten we blij zijn met de vooruitgang die al is gemaakt en toekomstige vaders aansporen om hetzelfde te doen.



Werken aan de organisatiecultuur

De leidinggevenden zijn de eersten die hun stempel kunnen drukken op de organisatiecultuur, en zij kunnen zich erop toeleggen:

- duidelijke richtlijnen te geven over de planning en organisatie van vergaderingen: de tijdstippen en de duur daarvan moeten zo geregeld worden dat niemand uitgesloten wordt;
- telewerk invoeren;
- flexibelere werktijdregelingen invoeren;
- naast het telewerk ook het gebruik van informatie- en communicatiemiddelen regelen (telefoon, laptop, smartphones ...), om het recht van de werknemers om niet bereikbaar te zijn en de grens tussen privé- en beroepsleven veilig te stellen;
- het voorbeeld tonen: zelf de aangeprezen principes toepassen.



Contact :



Kolenmarkt 42

1000 Brussel

02 503 59 90

www.Rainbowhouse.be

info@rainbowhouse.be

Seksuele geaardheid en genderidentiteit: sensibiliseren, stereotypes bestrijden

De stereotypes gelinkt aan gender (vrouwelijk-mannelijk) en aan de seksuele geaardheid (hetero, homo, biseksueel) zijn nauw met elkaar verbonden.

Het is nodig om informatie te bieden over de genderbegrippen en het personeel te sensibiliseren voor de genderstereotypes die men min of meer bewust met zich meedraagt.

De vereniging Rainbowhouse Brussels biedt bedrijven, overheidsadministraties of verenigingen die het LG-BT-thema in hun activiteiten willen opnemen sensibiliseringsinstrumenten voor en begeleiding op maat.

De vereniging kan verschillende vormen van specifieke begeleiding voorstellen:

- ontmoeting-debat met het personeel van de aanvragende dienst;
- in contact brengen met personeel/verenigingen die opgeleid zijn om specifieke thema's aan te kaarten: bijvoorbeeld de kwestie van seksuele geaardheid en buitenlandse origine, of kwesties in verband met interseksuele personen en transgenders;
- hulp bij de ontwikkeling van acties op maat in het kader van een diversiteitsplan.



Deze opleiding is bedoeld voor personeel dat de menselijke middelen beheert, voor de directieleden van diensten, voor de vertrouwenspersonen of werknemers die zich willen inzetten op het vlak van gelijke kansen en diversiteit bij hun organisatie.

Meer info:

<http://rainbowhouse.be/nl/evenements/all-genders-welcome-campaign/>

Concreet engagement

De campagne van Rainbow House 'All genders welcome'

Het betreft een project dat de sensibilisering beoogt rond het LGBT-thema in de werkomgeving, meer in het bijzonder bij de overheidsinstellingen. Het project bestaat uit drie elementen:

- begeleiding van de directie/van het strategisch niveau van de organisatie, bedoeld om zich open te stellen voor de diversiteitsthema's binnen de organisatie (door bijvoorbeeld gebruik te maken van een charter);
- een visuele campagne voor alle personeelsleden, optioneel ondersteund door ludieke sensibiliseringsacties;
- een opleiding voor bepaalde diensten van de organisatie die specifiek betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid (bijv.: human resources).

De affichecampagne toont gemeentelijke ambtenaren die in verschillende portretten genderstereotypes omverwerpen en tonen dat hun gemeente openstaat voor de diversiteit van 'alle genders'.

De opleiding is bedoeld om het thema van de inclusie en de zichtbaarheid van LGBT-mensen aan te kaarten bij de diensten, en om de mensen op te leiden over hoe zij kunnen omgaan met klachten en discriminatie met betrekking tot dit publiek. Ten tweede wil deze opleiding een reeks mogelijke acties en oplossingen voorstellen om dagelijks om te gaan met diversiteit op de werkvloer, en ook tools die de mogelijkheid bieden om deze diversiteit te integreren en zichtbaar te maken.

M.b.t. transgender werknemers heeft het IGVM een gids gepubliceerd: «Gids ter begeleiding van transgenders op het werk», te downloaden op hun website:

http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/gids_ter_begeleiding_van_transgenders_op_het_werk

Contact:

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

02 233 42 65

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>



Hoe kunnen we ons engageren om mensen met een handicap te integreren?

In eerste instantie op de offertes de mogelijkheid vermelden om de selectieprocedure in te richten en de gebruikelijke rekruteringskanalen uit te breiden door jobaanbiedingen te sturen naar de gespecialiseerde instellingen die werknemers en werkneemsters met een handicap helpen.

Wat de selectietesten betreft is het mogelijk om zich te laten bijstaan door specialisten die de neutraliteit van uw tools zullen controleren, of die u zullen helpen om ze aan te passen qua inhoud of organisatie.

De mensen die belast zijn met het rekruteren zullen idealiter een opleiding genoten moeten hebben over de manier waarop zij een gesprek moeten in banen leiden in functie van de specifieke situaties van de mensen die kandidaat zijn.

Het engagement kan verlopen via samenwerkingsverbanden met hogescholen en kennismakingsstages (maximum 20 dagen: www.phare.irisnet.be en www.vzwcad.be), of ook via professionele aanpassingsovereenkomsten www.phare.irisnet.be, www.vdab.be/arbeidshandicap of www.aviq.be/handicap/

In functie van elke situatie kan een financiële tussenkomst voor het loon en de sociale lasten van de aangeworven persoon worden bekomen.

Hoe de werkomgeving aanpassen?

De werkomgeving dekt de materiële en logistieke aspecten, maar ook de processen en de menselijke factoren. Fysiek dekken de openbare financiële tussenkomsten de totaliteit van het verschil tussen een standaard materiaal en aangepast materiaal. Op menselijk vlak is het mogelijk om hulp te krijgen voor opleidingen en sensibiliseringen van collega's die mensen met een handicap onthalen of ermee samenwerken.

De Diversiteitsdienst van Actiris begeleidt de stappen om mensen met een handicap te onthalen, haar opdracht bestaat erin om een antwoord te bieden op technische en administratieve vragen, om tools aan te bieden voor rekrutering of jobbehoud, en om hen door te verwijzen naar de adequate partners voor elk socio-professioneel integratieproject van werknemers en werkneemsters met een handicap.

Contacts :



Diversiteitsdienst
Sterrenkundelaan 14
02 505 77 05
diversiteit@actiris.be
www.actiris.be/diversite



Paleizenstraat 42
1030 Brussel
info.phare@spfb.brussels
<https://phare.irisnet.be/>



Wetstraat 95
1040 Brussel
02 235 18 11
0800 30 700
info@vdab.be

Voorbeeld van een goede aanpak: de stad Brussel



De stad Brussel voert een ambitieus beleid voor de tewerkstelling van personen met een handicap. De stad had al een 'actieplan inzake handicap' opgezet nog voor ze een diversiteitsplan uitrolde. Het meest recente plan is door de gemeenteraad goedgekeurd voor de periode 2013-2018. Dit plan stelt het doel voorop om 3 % personeelsleden met een handicap in dienst te hebben in 2018 (begin 2016 telde het gemeentebestuur van de stad Brussel 1,47 % personeel met een handicap).

Overzicht van de maatregelen die de stad Brussel heeft ingevoerd

Aanduiden van een 'handicapcoördinator'

De stad heeft nu al meerdere jaren een handicapcoördinator. Hij is aanwezig bij de rekruteringsgesprekken van mensen met een handicap, en hij informeert en sensibiliseert ook de hr-verantwoordelijken. Hij zorgt voor redelijke aanpassingen, in samenwerking met de IDPBW, en ontmoet regelmatig de medewerkers met een handicap om te waken over het goede verloop van hun integratie.

Diversifiëring van de aanwervingskanalen

Naast de gewone aanwervingskanalen heeft de stad een overeenkomst afgesloten met de vzw Wheelit (die specifiek beoogt werkgevers in contact te brengen met werknemers met een handicap) voor de verspreiding van haar werkaanbiedingen. Bovendien bezorgt de aanwervingsdienst de externe werkaanbiedingen systematisch aan een lijst partnerverenigingen die mensen met een handicap begeleiden: de Brailleliga, Œuvre nationale des aveugles, begeleidingsdiensten voor mensen met een mentale handicap ...).

Organisatie van een gesprek vooraf met kandidaten met een handicap

Een van de voornaamste vernieuwingen bij de stad Brussel is dat alle gehandicapte sollicitanten naar een vacante betrekking uitgenodigd worden voor een gesprek vooraf. Het doel bestaat erin de eventuele gevolgen van de handicap voor de functie te analyseren en eventuele terughoudendheid van de teamverantwoordelijken te voorkomen, aangezien dit vaak gebaseerd is op gebrek aan informatie. Dit gesprek laat ook toe in te schatten welke concrete redelijke aanpassingen er moeten komen voor de testen of het selectiegesprek, en in voorkomend geval voor de uitoefening van de functie.

Redelijke aanpassingen van de selectietesten, de werkposten en de arbeidsvoorwaarden⁴⁶

De redelijke aanpassingen die er moeten komen voor de examens maken soms het voorwerp uit van een beslissing van het college (bijvoorbeeld: meer tijd geven voor een bevorderingsproef). In andere gevallen vereisen de redelijke aanpassingen die er moeten komen voor de selectie geen toestemming van het college (het kan bijvoorbeeld een simpele briefing van de jury zijn bij een selectiegesprek waar een slechtziende persoon aan deelneemt). Voor advies over redelijke aanpassingen, of dit nu voor selectietesten, de aanpassing van de werkposten of van de arbeidsvoorwaarden is, kan de stad Brussel steunen op haar netwerk van partnerverenigingen.

⁴⁶ Link naar de brochure van Unia: <http://unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/brochure-aan-het-werk-met-een-handicap-gr>

Maken van een brochure over de integratie van personeelsleden met een handicap

Om de integratie van personen met een handicap op de werkplek te vergemakkelijken zal er in het kader van het diversiteitsplan een brochure gecreëerd worden om de naaste collega's te sensibiliseren en hen praktische antwoorden op hun vragen te bieden. De brochure is bedoeld voor de rechtstreekse hiërarchie, de hr-referentiepersonen bij de verschillende diensten en de personeelsleden die zich betrokken voelen, met als doel de lezers:

- vertrouwd te maken met de verschillende mogelijke handicaps;
- een basiskennis verstrekken om de terughoudendheid weg te werken;
- antwoorden bieden op de vaakst gestelde vragen;
- de (interne en externe) bestaande structuren uitleggen;
- een rode draad doorheen het integratieproces bieden;
- een zo breed mogelijke ondersteuning bieden.

Werknemers met een handicap aanwerven

Zich engageren voor de inschakeling van mensen met een handicap is niet altijd gemakkelijk. De stad Brussel heeft gekozen voor een 'inclusieoptiek', dat wil zeggen dat ze de optie heeft gekozen te proberen het aantal kandidaten met een handicap voor openstaande betrekkingen bij de administratie op te krikken, en niet om betrekkingen te creëren die speciaal afgestemd zijn op mensen met een handicap.

De twee voornaamste obstakels met betrekking tot dit beleid zijn enerzijds het feit dat de gemeente talrijke arbeidersbetrekkingen biedt die niet altijd aangepast zijn aan elk type handicap. Anderzijds is de gemeente voor de administratieve functies gebonden aan diplomavereisten voor de aanwerving. Jongeren met een handicap worden vaak uitgesloten uit het schoolsysteem en hebben daardoor een lager opleidingsniveau.

Een van de oplossingen voor dit laatste probleem is de bepaling waarin het sociale handvest van 2012 voorziet, dat aanwerving toestaat op basis van competentievalideringsbewijzen (die bevestigen competenties die zonder diploma verworven werden). De stad Brussel zal haar statuut vanaf 2017 aanpassen om hier gebruik van te kunnen maken.

Over het algemeen vereist opteren voor dit inclusiebeleid een constant engagement om zoveel mogelijk personen met een handicap de mogelijkheid te bieden hun competenties te gebruiken voor de betrekkingen opengesteld bij het gemeentebestuur.

Integreren van personen van buitenlandse origine

Er zijn tal van organisaties die u kunnen helpen en informeren om in uw bestuur de diversiteit binnen het personeelsbestand beter te beheren en aldus te zorgen voor een betere vertegenwoordiging van alle inwoners van uw gemeente, onder wie personen van buitenlandse origine:

Voor meer advies en inlichtingen over de wetgeving:

Unia : het interfederaal gelijkheidscentrum is de referentie om u te helpen bij het realiseren van uw initiatieven om meer personen van verschillende origine in uw organisatie tewerk te stellen:

- de verschillende rapporten en studies zullen u eerst en vooral objectieve en statistische gegevens over uw gewest aanbieden:
 - Socio-economische monitoring: http://unia.be/files/Documenten/monitoring_2015_fr_final_compressed.pdf
 - Diversiteitsbarometer: werk www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf
- op de website van Unia vindt u ook alle discriminatiegronden: <http://unia.be/nl/discriminatiegronden>
- alsook de geldende wetgeving en aanbevelingen: <http://unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen>
- en tot slot biedt UNIA ook een uitstekende en heel volledige online opleidingstool aan over de antidiscriminatiewetgeving, met verschillende modules, situaties, een bibliotheek en een verkenning van de wetgeving aan de hand van heel concrete praktische oefeningen: www.ediv.be/homepage.php?language=dutch

Contact



Koningsstraat 138 - 1000 Brussel
02 212 30 00
info@unia.be
<http://unia.be>

Actiris: Actiris, de Brusselse overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling, heeft toegang tot de grootste databank van werkzoekenden in Brussel en kan dus een reeks kwaliteitsvolle oplossingen aanreiken voor de Brusselse arbeidsmarkt, in al zijn diversiteit.

In het Brussels Gewest wordt Actiris ingeschakeld voor de strijd tegen discriminatie, tegen discriminatie van werkzoekenden en tegen racisme via een gratis begeleiding van werkgevers en werkzoekenden.

De Diversiteitsdienst van Actiris begeleidt ook Brusselse werkgevers die de diversiteit in hun organisatie willen bevorderen en meer bepaald bij de aanwerving en het beheer van de werknemers en bij hun interne en externe communicatie.

Zo kan Actiris, die u begeleidt bij het opstellen van een diversiteitsplan, u inzicht verschaffen in bepaalde zaken, bijvoorbeeld het aspect van personen van buitenlandse origine⁴⁷.

Contact



Actiris Werkgeverslijn
Sterrenkundelaan 14
1210 Brussel
02 505 79 15
werkgevers@actiris.be
www.actiris.be

⁴⁷ www.actiris.be

Om de burgers uit de diversiteitsdoelgroep te informeren over uw vacante betrekkingen en over uw zoektocht naar personeel:

De beste manier om te zorgen voor voldoende diversiteit binnen uw personeelsbestand is uw zoekkanalen te diversifiëren en inlichtingen in te winnen bij en informatie te verstrekken aan organisaties die rechtstreeks in contact staan met de burgers van uw gemeente.

Naast Actiris kunnen ook plaatselijke initiatieven heel nuttig zijn. Er bestaan heel wat plaatselijke initiatieven en die werken rechtstreeks samen met de werkzoekenden uit de verschillende wijken van uw gemeente. Deze organisaties hebben veel ervaring en kunnen u helpen bij uw zoektocht naar de ideale toekomstige medewerker. Ze kunnen tegelijk de diversiteit binnen uw personeelsbestand bevorderen en verbeteren:

- De 'missions locales':

Negen Brusselse 'Missions locales' begeleiden werkzoekenden in hun zoektocht naar een job. Ze kunnen helpen in verschillende domeinen zoals beroepsoriëntatie, sollicitatie, keuze van opleidingen of het scheppen van nieuwe banen (bv. in de sociale economie). Er is een 'mission locale' in Brussel-Stad, Molenbeek, Anderlecht, Vorst, Sint-Gillis, Schaarbeek, Sint-Joost-ten-Node, Etterbeek en Elsene.

Aan Nederlandstalige kant bieden drie Brusselse werkwinkels een basisdienstverlening voor werkzoekenden en voor werkgevers. De Brusselse Werkwinkels berusten op een samenwerking tussen Actiris, de Brusselse VDAB (RDB) en Tracé Brussel. U vindt de werkwinkels in Brussel-Stad, Schaarbeek en Anderlecht.

Meer info is te vinden op:

http://be.brussels/werken-en-ondernemen/werken/werk-in-brussel/werkwinkels?set_language=nl

- De Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's):

Elke gemeente heeft (eventueel samen met andere gemeenten) een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap.

Deze agentschappen zijn gemachtigd om buurtdiensten en -jobs te leveren.

De PWA's streven een tweeledige doelstelling na. Enerzijds streven ze ernaar te voldoen aan de behoeften van de maatschappij waaraan de reguliere arbeidscircuits onvoldoende tegemoetkomen. Anderzijds willen ze langdurig werklozen, bestaansminimumtrekkers en bepaalde begunstigen van maatschappelijke bijstand op de arbeidsmarkt introduceren. Werknemers die activiteiten uitoefenen in het kader van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA-werkers) worden in dienst genomen op basis van een PWA-contract⁴⁸.

Meer informatie kan u vinden op de website van de RVA: www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/g2

- De OCMW's:

De openbare centra voor maatschappelijk welzijn hebben als hoofddoel aan iedereen menswaardige levensomstandigheden te verzekeren. Naast financiële, medische, familiale, ... bijstand bieden de OCMW's ook socioprofessionele bijstand door op zoek te gaan naar een opleiding of een job. Elke gemeente beschikt over haar eigen OCMW, dat bijgevolg een uitstekende gesprekspartner is en hulp kan bieden bij uw zoektocht naar lokaal en gediversifieerd personeel.

Meer info over uw OCMW vindt u op: www.ocmw-info-cpas.be/fiche_FV_nl/

- De socioprofessionele inschakelingsorganisaties:

Deze organisaties werken met personen uit kwetsbare doelgroepen (laaggeschoolden, nieuwe immigranten, schoolverlaters, ...) voor wie een buurtjob gecreëerd wordt. Op de website van Bruxelles Formation is een lijst te vinden van alle socioprofessionele inschakelingsorganisaties⁴⁹:

⁴⁸ <http://www.werk.belgie.be/home.aspx>

⁴⁹ www.actiris.be

Om opleidingen te organiseren voor personeel dat in contact komt met een publiek van diverse origine of om teams op te leiden om samen te werken met collega's van ongeacht welke afkomst:

- Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)

De GSOB organiseert opleidingen voor werknemers van de plaatselijke en gewestelijke overheidsdiensten en van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De talrijke theoretische en praktische opleidingen die de GSOB aanbiedt, vormen een onbetwistbare technische en menselijke meerwaarde. Bovendien wordt het aanbod regelmatig aangepast aan de behoeften en vragen van de plaatselijke besturen en overheidsdiensten.

Er wordt ook een basiscyclus in gemeentelijk management ingericht (elk jaar van oktober tot juni) ⁵⁰:

Contact



Kapitein Crespelstraat 35
1050 Brussel
02 512 06 02
info@erap-gsob.brussels
www.erap-gsob.brussels

- Bruxelles formation:

Bruxelles Formation is de officiële instantie die belast is met de beroepsopleiding van de Franstalige werkzoekenden en werknemers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Bruxelles Formation heeft een databank ontwikkeld, met name Dorifor (Données Régionales d'Information sur les Formations: www.dorifor.be/), waarin alle opleidingen voor volwassenen in het Brussels Gewest te vinden zijn.

⁵⁰<http://www.werk.belgie.be/home.aspx>

⁵¹<http://be.brussels/enseignement-formation/formation-continue/trouver-une-formation>

Informatie:



Bischoffsheimlaan 22-25
1000 Brussel
02 371 73 00
relationsentreprises@bruxellesformation.be
www.bruxellesformation.be/

Aan Nederlandstalige kant:

- Agentschap AHOVOS:

Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen is een structuur die werd opgericht door de Vlaamse Regering. Ze ondersteunt de professionele ontwikkeling op basis van permanente vorming.

Raadpleeg de website: www.wordwatjewil.be

- De VDAB:

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding is belast met de beroepsopleiding van de Nederlandstalige werkzoekenden en werknemers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hij verstrekt ook tal van opleidingen ⁵¹.

Contact :



VDAB Regionale Dienst Brussel
Wetstraat 95
1040 Brussel
02 235 18 11
0800 30 700
info@vdab.be
www.vdab.be/werkgevers

Voorbeeld van een goede aanpak: de gemeente Koekelberg

De campagne ‘Diversiteit ten dienste van de burgers’

In 2014 heeft de gemeente Koekelberg het fotoproject «Diversiteit ten dienste van de burgers» gecreëerd, dat het gemeentepersoneel in beeld brengt. Via deze campagne werden 38 gemeentelijke ambtenaren gefotografeerd tijdens een fotosessie die twee dagen in beslag nam. De portretgalerij die daar het resultaat van was, toonde aan dat het personeel van de gemeente Koekelberg via zijn diversiteit (gender, herkomst, leeftijd, ...) de sociologische realiteit van de Brusselse maatschappij weerspiegelt.

De campagne had de ambitie de bevolking bewust te maken van de rijke diversiteit en van de bestrijding van discriminatie en racisme door stereotypes neer te halen en de volledige diversiteit van het gemeentepersoneel te valoriseren.

12 portretten werden uitgehangen op twee belangrijke plaatsen in de gemeente Koekelberg, en alle 38 portretten werden opgenomen in een sensibiliseringsbrochure die verspreid werd in de gemeente. De evaluatie van het eerste diversiteitsplan van de gemeente heeft aangetoond dat deze campagne een aanzienlijke impact heeft gehad op de personeelsleden, die nog altijd trots zijn op hun ‘diversiteitsimago’. De brochure gemaakt in het kader van de campagne wordt trouwens nog altijd gebruikt om de diversiteitskwestie aan te kaarten bij nieuw aangeworven ambtenaren in Koekelberg, en om de kordate stellingname van de gemeente voor diversiteit en tegen elke vorm van discriminatie te bevestigen.



De workshop ‘Diversiteit beleven’

Sinds 2015 heeft de gemeente Koekelberg de verschillende diensten van de gemeente doen deelnemen aan een workshop met als thema «Diversiteit beleven». Deze interactieve workshop, die een namiddag in beslag neemt, wordt geleid door een professional, die de kwestie samen leven/samen werken in multiculturele teams aankaart. De workshop start vanuit de functie en ervaring van de deelnemers, en zet via oefeningen, situatieschetsen en video's de aanzet tot een discussie over diversiteit, interculturele communicatie en de stereotypes en vooroordelen die iedereen met zich meedraagt.

De workshop stelt de ambtenaren in staat samen na te denken over wat diversiteit dag na dag inhoudt, over het onbegrip en de conflicten waar ze soms toe kan leiden, en oplossingen hiervoor te overwegen.

De workshop heeft al plaatsgevonden voor de gemeenschapswachten, de arbeiders van de werkplaats en van de openbare netheid. Het initiatief wordt geleidelijk uitgebreid naar nieuwe diensten van de gemeente. De gemeente Koekelberg plant een evaluatie van deze workshops in de loop van 2017, om de impact ervan te evalueren.

De professionele integratie van jongeren

In een diversiteitsplan kan een van de krachtlijnen erin bestaan acties te voeren om de tewerkstelling van jongeren te bevorderen door hen kansen te bieden die moeten leiden tot hun duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. In dit kader kunt u als plaatselijke administratie een beroep doen op een reeks werkgelegenheidsbevorderende maatregelen voor jongeren (maatregelen om hen aan een job te helpen of systemen om te leren via de job) die kunnen voordelig zijn voor de werkgever.

Steunmaatregelen voor de tewerkstelling beschikbaar in Brussel die toegepast kunnen worden op de jeugdtewerkstelling

Er bestaan verschillende steunmaatregelen die toegankelijk zijn voor de lokale besturen: gesubsidieerde contracten, stages of opleidingen via het werk. Bepaalde maatregelen zijn strikt van toepassing op jongeren, anderen gelden voor alle werkzoekenden:

1. Steunmaatregelen voor de indienstneming van jongeren

Deze maatregelen zijn specifiek gericht op jongeren onder de 26 jaar. Ze beogen de tewerkstelling van jongeren te verhogen, en in het bijzonder die van laaggeschoolde jongeren (die maximaal over een diploma hoger secundair onderwijs beschikken⁵²).

Verminderingsmaatregel voor de doelgroep 'jonge werknemers'

Het gaat om de voormalige 'startbaanovereenkomst'.

Deze maatregel beoogt de indienstneming van jonge werknemers te bevorderen:

- Doelgroep: jongeren van minder dan 26 jaar.
- Driemaandelijks brutoloon van minder dan € 9000.
- Vermindering van de werkgeversbijdragen.

'Start'

Dit is een maatregel die mogelijk de verminderingsmaatregel voor de doelgroep 'jonge werknemers' aanvult. Zij beoogt de tewerkstelling van een doelgroep nog kwetsbaardere jongeren op de arbeidsmarkt: ofwel zeer laaggeschoolde jongeren (zonder diploma lager secundair onderwijs) ofwel jongeren van buitenlandse origine of met een handicap:

Praktische aspecten

- Doelgroep: min-26-jarigen en voldoen aan een van de volgende voorwaarden:
 - heel laag geschoold (geen diploma lager secundair onderwijs⁵³);
 - laaggeschoold en van buitenlandse origine;
 - met een erkende handicap;
- De RVA neemt een deel van het nettoloon van de werknemer op zich, de 'werkuitkering' genaamd.
- Voltijds contract van minimum zes maanden.

De First-stage:

Deze stage biedt weinig of laaggeschoolde jongeren de gelegenheid stage te lopen in de administratie, een eerste werkervaring op te doen en hun competenties uit te breiden via een opleiding op het terrein.

De stagiair moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- minder dan 30 jaar oud zijn;
- ten minste beschikken over een diploma hoger middelbaar onderwijs;
- ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende sinds ten minste 78 dagen;
- in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn;
- geselecteerd zijn door Actiris.

De stage kan plaatsvinden in een onderneming, een vzw of in de overheidssector.

⁵² Certificat d'enseignement secondaire supérieur

⁵³ Certificat d'enseignement secondaire inférieur

2. De andere maatregelen voor tewerkstelling geldig voor elke leeftijd

Individuele beroepsopleiding (IBO)

Deze opleiding staat de werkgever toe op basis van zijn behoeften een werkzoekende zelf op te leiden en daarvoor een voordelige financiële stimulans te krijgen: de werkgever betaalt geen loon, maar het verschil tussen wat de werknemer zou krijgen als hij/zij in dienst werd genomen met een normaal contract en de werkloosheidsuitkering die de werknemer blijft krijgen tijdens de duur van de individuele beroepsopleiding, dat is de zogenaamde 'productiviteitspremie'.

Dit instrument wordt beheerd door Bruxelles Formation, er kunnen echter preselecties georganiseerd worden door Actiris op vraag van de werkgever:

- Opleidingscontract opgesteld en beheerd door Bruxelles Formation/VDAB.
- Geen diplomavooraarden.
- Contract tussen drie partijen: Bruxelles Formation of VDAB /werkgever/stagiair.
- Duur: minimaal een maand en maximum zes maanden opleiding bij de organisatie.
- Wettelijke verplichting om een arbeidsovereenkomst te ondertekenen na het einde van de IBO-overeenkomst (minimaal van even lange duur als de duur van de IBO).
- Geen werkgeversbijdragen.
- Werkgeverskosten: productiviteitspremie + verplaatsingskosten + wetsverzekering.
- Inkomen van de IBO-werknemer: uitkering + productiviteitspremie + verplaatsingskosten.

Meer informatie op www.bruxellesformation.be

Beroepsinlevingsovereenkomst

Het betreft een overeenkomst voor een stage bij een organisatie die wordt afgesloten op vrijwillige basis tussen een werkzoekende en een werkgever. De bedoeling bestaat erin de stagiair in staat te stellen praktische ervaring en kennis en professionele attitudes te verwerven door zich bij een werkgever in te leven.

De beroepsinlevingsovereenkomst geldt dus niet voor een stage die uitgevoerd wordt in het kader van een opleidingscursus, noch voor stages die voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep of een intellectuele dienst die aan deontologie onderworpen is:

- Tweepartijdig contract tussen een werkgever en een stagiair.
- Vormingsplan moet vooraf goedgekeurd worden door Bruxelles Formation/ VDAB.
- Zes maanden opleiding (of een jaar voor buitenlandse stagiairs die niet in België verblijven).
- Kosten voor de werkgever: barema van het industrieel leerlingwezen (onderworpen aan de index).

De dienst Werkgevers van Actiris beschikt over de meest recente informatie betreffende de beschikbare hulp. Deze dienst kan de meest adequate maatregelen aanbieden voor de specifieke noden van elk lokaal bestuur.





Astrotoren
Sterrekundelaan 14
1210 Brussel
Werkgeverslijn: 02 505 79 15
werkgevers@actiris.be
www.actiris.be > rubriek werkgevers

Voor de Nederlandstalige betrekkingen is het contactpunt de VDAB Brussel:



VDAB Regionale Dienst Brussel
Wetstraat 95
1040 Brussel
02 235 18 11
0800 30 700
info@vdab.be
<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers>



7. EVALUATIE VAN HET DIVERSITEITSPLAN

Twee jaar nadat het plan is ingevoerd stelt de met het actieplan belaste ambtenaar een evaluatieverslag op, in samenwerking met de begeleidingscommissie en met de steun van de diversiteitsdienst van Actiris.

De evaluatie verloopt in drie fasen:

- een overzicht geven van de resultaten van de geplande acties;
- deze resultaten registreren in functie van de sterke punten en de aandachtspunten die naar voren kwamen tijdens de kwalitatieve analyse.
- een update van de 'momentopname' bij het personeel met het oog op de diversiteit ingevolge de uitgewerkte acties.

Indien bepaalde acties niet volledig of slechts gedeeltelijk gerealiseerd konden worden, dan moet dit aangegeven worden in de evaluatie ($\pm$ of $-$) en de redenen waarom de actie niet verwezenlijkt kon worden.

Tijdens de twee jaar dat het plan liep, kunnen ook acties verwezenlijkt zijn die oorspronkelijk niet gepland waren, gelieve deze ook op te nemen in de evaluatie zodat er rekening mee kan gehouden worden in het volgende diversiteitsplan en om het verrichte werk tot uiting te laten komen.

Om enerzijds het opstellen van het evaluatieverslag te vergemakkelijken en anderzijds een globaal beeld te krijgen van de acties van het diversiteitsplan, is het opportuun te voorzien in een tussentijdse evaluatie die dezelfde vorm heeft.

De voornaamste bedoeling van de evaluatie is het volgende diversiteitsplan voor te bereiden, rekening houdend met wat er verwezenlijkt werd, om aanpassingen te doen en om de zaken vanop afstand te bekijken om zo efficiënt mogelijk de nieuwe acties voor te bereiden.

Elk bestuur kan uiteraard het evaluatieformulier verfijnen naargelang de realiteit, door bijvoorbeeld specifieke indicatoren te creëren, door een percentage te vermelden van wat er van een actie gerealiseerd werd indien ze niet volledig kon gerealiseerd worden, door te vermelden of deze actie moet worden herhaald, enz. Overzichten in te vullen voor de evaluatie (naast de kwantitatieve analyse die al eerder werd vermeld):

Overzichten in te vullen voor de evaluatie (naast de kwantitatieve analyse die al eerder werd vermeld):

Evaluatie van de geplande acties

	ACTIES EN OORSPRONKELIJKE DOELSTELLINGEN	
Selectie en werving	Actie 1 : Wij raden u aan de acties te kopiëren/plakken om de evaluatie gemakkelijker leesbaar te maken	
	Commentaar	+
	Actie 2 :	
	Commentaar	+ -
Personeelsbeheer	Actie 1 : Wij raden u aan de acties te kopiëren/plakken om de evaluatie gemakkelijker leesbaar te maken	
	Commentaire	-
	Actie 2 :	
	Commentaar	+ -
Interne communicatie	Actie 1 : Wij raden u aan de acties te kopiëren/plakken om de evaluatie gemakkelijker leesbaar te maken	
	Commentaire	
	Actien 2 :	
	Commentaar	
Externe positionering	Actie 1 : Wij raden u aan de acties te kopiëren/plakken om de evaluatie gemakkelijker leesbaar te maken	
	Commentaar	
	Actie 2 :	
	Commentaar	

Bijzondere opmerkingen in verband met de gegevens en/of resultaten:

Evaluatie van de sterke punten en aandachtspunten

Werknemers met een nationaliteit v. buiten de EU	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Werknemers jonger dan 26	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Werknemers ouder dan 45 jaar	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Werknemers met een handicap	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Laaggeschoolde werknemers Zonder GHSO ⁶⁰	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Gendergegevens	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	

⁶⁰ GHSO = getuigschrift hoger secundair onderwijs

PER INTERVENTIEKRACHTLIJN

Selectie en werving	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Personeelsbeheer	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Interne communicatie	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	
Externe positionering	Sterke punten	
	Aandachtspunten	
	Verloop en commentaar	

Bijzondere opmerkingen in verband met de gegevens en/of resultaten:

Kwantitatieve analyse

De tabel voor het jaar N en het jaar N+2 raadplegen en een derde tabel invullen om zo te bepalen of de situatie gunstig geëvolueerd is ofwel nog een aandachtspunt moet blijven in de toekomst (-):

	Oorsprong	-26 jaar	+45 jaar	handicap	mannen	vrouwen	Zonder GHSO
arbeiders							
bedienden							
kaderleden							
directie							

Bijzondere opmerkingen in verband met de gegevens en/of resultaten:

Dragende structuur en verankering

De integratie van diversiteit in het normale en dagelijkse beheer van het bestuur wordt als een centraal gegeven beschouwd. Daarom is het van belang aan te geven wat de dragende structuur in staat gesteld heeft diversiteit te verankeren in de

gemeenschap: de samenstelling ervan (leden en hun respectieve functies), de rol- en functiedefiniëring, de frequentie en inhoud van de handelingen (intern: t.a.v. de directie, het college, de werknemers, of naar buiten toe: t.a.v. de partners, relevante organisaties ...).

DRAGENDE STRUCTUUR		
SAMENSTELLING		
	COMMENTAAR	+/-
ROL EN FUNCTIES		
HANDELINGEN		

Het is eveneens belangrijk een beeld te geven van de relaties die u hebt onderhouden of opgezet met externe partners tijdens de uitwerking van het plan in het kader

van opleiding en communicatie, verruiming van de wervingskanalen, ...

PARTNERSHIP			
GEPLANDE	BIJZONDERHEDEN	+/-	COMMENTAAR
	• •		
NIEUW	BIJZONDERHEDEN	+/-	COMMENTAAR
	• •		

Bijzondere opmerkingen in verband met de gegevens en/of resultaten:

Conclusies

In een evaluatieproces is het belangrijk dat u de mogelijkheid hebt om commentaar te geven die niet samengevat kan worden in een «tabel». In die rubriek kunnen onder meer uw vooruitzichten, beschouwingen en toekomstverwachtingen inzake diversiteit aan bod komen.



8. GETUIGENISSEN EN SUCCESS STORIES



Ervaring van de gemeente Jette: interview met Didier Erwoine, diversiteitsverantwoordelijke

• Hoe is het idee ontstaan om diversiteitsplannen in Jette uit te werken?

Vóór de ordonnantie van 2009 beschikte de gemeente Jette al over een gelijkekansencoördinator maar de gevoerde acties waren voornamelijk op het externe publiek afgestemd.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft ons op de hoogte gebracht van de verplichting om een diversiteitsplan uit te werken. Aangezien de gemeente al actief was op het vlak van gelijke kansen, kon het uitwerken van een diversiteitsplan gemakkelijk in die filosofie ingepast worden.

• Jette is het eerste Brusselse gemeentebestuur met een diversiteitsplan. Heeft u de effecten van het eerste diversiteitsplan van het gemeentebestuur kunnen meten (2009-2010)?

Het plan 2009-2010 bevatte sensibiliseringsacties (interactief toneelstuk, opleiding antidiscriminatie-wetten, ...) of aanpassingen van procedures (inlassing van een inclusieve zin in de vacatures, opstelling van functiebeschrijvingen, integratieprocedure voor nieuwe werknemers, ...) waarvan de impact op de begunstigten maar zeer onrechtstreeks is. Het plan 2009-2010 was dus eerder een insteek dan een echt plan met dwingende doelstellingen en te halen resultaten.

• **Wat zijn, op basis van wat u heeft kunnen analyseren, de grootste uitdagingen inzake diversiteit bij het gemeentebestuur van Jette?**

- de strijd tegen de vooroordelen tegenover de doelgroepen (met name bij aanwervingen)
- het bereiken van het quotum personen met een handicap bij het personeel
- het gemengde karakter bij bepaalde diensten

• **Hoe vaak vergadert de begeleidingscommissie?**

Voor de plannen 2009-2010 en 2015-2016 werd de begeleidingscommissie helaas slechts één keer samengeroepen, namelijk voor de goedkeuring van het plan.

Vanaf het plan 2017-2018 zullen we er nauwlettender op toezien vaker een beroep te doen op de commissie en vier vergaderingen te beleggen tijdens de looptijd van het plan (twee vergaderingen per jaar).

• **Welk soort netwerk is er volgens u nodig om te zorgen voor doeltreffende acties in het kader van het diversiteitsplan?**

Voor de coördinator van het plan zou de oprichting van een platform van «diversiteitsmanagers» (op gewestelijk of nationaal vlak) nuttig kunnen zijn. Wat de doeltreffende uitwerking van de acties betreft, is de keuze van de voortrekkers cruciaal. Deze laatsten moeten werkelijk openstaan voor het onderwerp van de diversiteit, ze moeten het gewoon zijn te werken in projectmodus en tijd kunnen vrijmaken voor de uitvoering en de opvolging van de acties.

• **Hoe kunnen we de continuïteit van het diversiteitsproject in de tijd verzekeren?**

Idealiter moet een werknemer aangewezen worden om de diversiteit intern levendig te houden: diversiteitscoördinator, hr-projectcoördinator, coördinator gelijke kansen of andere.

Bovendien zou de duurzaamheid van het diversiteitsproces in principe geen probleem mogen vormen omdat de invoering van diversiteitsplannen bij de plaatselijke besturen een wettelijke verplichting is. Wanneer een tweejarig plan ten einde komt (laatste semester van de twee jaar) moet het volgende al in gang gezet worden.

• **Hoe bent u concreet te werk gegaan om de voor de kwantitatieve analyse nodige gegevens in te zamelen?**

Voor het plan 2009-2010 zijn we uitgegaan van een diversiteitsscan van een consultancybedrijf.

Voor het plan 2015-2016 hebben we gewoonweg het schema aangevuld op basis van empirische gegevens.

Voor het plan 2017-2018 hebben we het personeel een anonieme enquête laten invullen waarin discriminatie benaderd wordt vanuit de beschermde criteria, de relevantie van de hr-processen en het algemeen management van het bestuur.

• **Hoe heeft u de begeleidingscommissie samengesteld?**

Om te beginnen hebben we automatisch alle spelers in de commissie opgenomen waar je niet omheen kunt op het vlak van diversiteit:

- de coördinator gelijke kansen
- de hr-specialist (diversiteitscorrespondent)
- de schepen voor gelijke kansen en diversiteit
- de schepen voor human resources en personeel
- de gemeentesecretaris
- de adjunct-gemeentesecretaris
- de directeur stadsleven (van wie onder meer de dienst menselijke ontwikkeling afhangt, belast met gelijke kansen)
- de directeur human resources
- de directeur support (van wie onder meer de personeelsdienst en de dienst communicatie afhangt)
- het diensthoofd menselijke ontwikkeling / sociale zaken (belast met gelijke kansen)
- de personeelschef
- de dienstchef communicatie
- de vakbondsafgevaardigde van het ACVod
- de vakbondsafgevaardigde van de ACOD
- de vakbondsafgevaardigde van het VSOA

We hebben ook een interne oproep gedaan bij de werknemers die geïnteresseerd zijn in het thema van de diversiteit.

⁵⁵Diversiteitsnetwerk in België: www.hrworld.be/hrworld/content.aspx?id=6228&LangType=2060.

Netwerk van de diversiteitsmanagers van de Brusselse ION's: www.actiris.be/diversite/tabid/914/language/nl-BE/Opdracht.aspx

AFMD: www.afmd.fr/

• **Hoe het gemeentepersoneel aanmoedigen om deel te nemen aan de begeleidingscommissie?**

De beste manier om vrijwilligers voor deze commissie te vinden, is diversiteit bij het personeel zichtbaar te maken. Vanaf het ogenblik dat de werknemers weten wat diversiteit is en er het belang van inzien, zullen ze zich gemakkelijker aanbieden om deel uit te maken van een commissie diversiteitsplan.

De uitdaging ligt dus niet op het vlak van de communicatie over de commissie zelf, maar in een vroeger stadium, op het vlak van de algemene communicatie over diversiteit zelf.

• **Welke personen zijn er betrokken bij de uitvoering van het diversiteitsplan?
En hoeveel tijd wijden ze eraan?**

Er is een projectcoördinator (dienst menselijke ontwikkeling / sociale zaken), halftijds voor gelijke kansen en drie voortrekkers voor de acties bij de verschillende diensten (hrm / personeel / communicatie) van wie de aan diversiteit gewijde werktijd individueel moeilijk geschat kan worden. De hr-voortrekker werkt minimaal kwarttjds.

In elk geval moeten de actievoortrekkers tijd vrijmaken om zich aan de diversiteitsprojecten te wijden.

• **Via welke kanalen en hoe vaak communiceert u over diversiteit bij het gemeentepersoneel?**

Wanneer een evenement plaatsvindt dat te maken heeft met diversiteit of wanneer een drager gecreëerd wordt (bijvoorbeeld affiches), wordt het personeel per e-mail en via het intern blad TamTam² op de hoogte gebracht. Maar over het algemeen zal er als we de instemming van het publiek willen verkrijgen (intern en extern) meer en beter gecommuniceerd moeten worden over diversiteit. We zetten ons in om een netwerk van interne bronpersonen uit te werken voor de transversale materies (hr, kwaliteit, IDPBW, duurzame ontwikkeling en diversiteit) om informatie over diversiteit door te geven.

• **Afhankelijk van de gebruikte communicatiemethode, welke impact op het personeel heeft u kunnen vaststellen?**

Wat de collectieve mails en de artikels in het personeelsblad betreft, hebben we weinig feedback.

Communicatie lijkt beter te lukken via papieren correspondentie (ter illustratie: van de 682 personen hebben er 232 gereageerd op de anonieme enquête over diversiteit, d.w.z. 1/3 van het personeel).

De communicatieacties met de grootste impact zijn de activiteiten die voor het personeel bestemd zijn (interactieve toneelstukken, diversity events, ...).

• **Is er een specifiek budget voor het diversiteitsplan?**

Is er een budget voor gelijke kansen in het algemeen? Voor het diversiteitsplan 2015-2016 was er € 14.000 gepland voor acties die over twee jaar gespreid waren.

• **Hoe wordt het budget toegekend voorzien voor de acties van het diversiteitsplan?**

Gelet op het bestaan van een begrotingsartikel betreffende gelijke kansen, wordt het gelijkekansenbudget (waarvan diversiteit deel uitmaakt) op dezelfde manier onderhandeld en geraamd als bij de andere budgettaire vooruitzichten.

• **Welke acties van het plan 2015-2016 heeft u al uitgevoerd? Met welk resultaat?**

Om er enkele te noemen:

- Het vermelden van de procedure voor de gelijkschakeling van diploma's in de door de gemeente gepubliceerde vacatures: moeilijk meetbare resultaten.
- Het publiceren van vacatures op Wheelit: 28 gepubliceerde vacatures, 2.685 keer aangeklikt (we weten daarentegen niet of kandidaten die deze website bezocht hebben al dan niet gesolliciteerd hebben).
- Het invoeren van een procedure voor de aanwijzing van een verantwoordelijke van de eenheid: er werden vijf dienstchefs, alle uit het interne personeel, via de nieuwe procedure aangewezen als verantwoordelijke.
- Het invoeren van peterschap bij indienstneming: er zijn leidraden opgesteld t.a.v. de verantwoordelijke van de eenheid en van de peter/meter. Er heeft een sensibiliseringssessie plaatsgevonden bij de hiërarchische lijn.
- Het opnemen van diversiteit in het proces Opdrachtvisie-waarden van de gemeente (Gelijke kansen/hrm): er zijn affiches ontworpen die tijdens de personeelsdrink zijn voorgesteld.

• **Heeft u uw diversiteitsplannen geëvalueerd? Zo ja, wat heeft u eruit geleerd?**

Ja, het plan 2009-2010 en het plan 2015-2016 werden geëvalueerd.

- Verschillende acties konden om diverse redenen niet gerealiseerd worden (tijdsgebrek, te groots opgezet project, te vroeg gestart, initiatief waarvoor eerst andere problemen of uitdagingen aangepakt moeten worden, ...) en we blijven ook beter bescheiden wat het aantal in een plan overwogen acties betreft.
- Hoewel de acties gemakkelijk geëvalueerd kunnen worden op het vlak van de uitvoering (uitgevoerd / gedeeltelijk uitgevoerd / niet uitgevoerd), is het daarentegen moeilijker om ze te evalueren op het vlak van de resultaten (concrete impact op de doelgroepen). We moeten er dus op letten dat de acties, zodra ze in de steigers staan, goed gekalibreerd zijn op het vlak van de doelstellingen en verwachte resultaten.

• **Wat zijn volgens u uw mooiste successen?**

- Het invoeren van een procedure voor de aanwijzing van verantwoordelijken van eenheden (dienstchef enz.) waarbij voorrang gegeven wordt aan intern personeel.
- Procedure voor de integratie van nieuwe werknemers (welkomstbrochure, informatieve welkomstsessie, peter- of meterschap bij indienstneming).
- Lessen Frans voor de werknemers die de taal niet beheersen.
- Affiches waarop werknemers van het bestuur afgebeeld staan «Diversiteit, onze kracht!»
- All genders welcome campaign.

• **Welke concrete voordelen ziet u in het feit dat men een diversiteitsproces op gang gebracht heeft?**

Tot nog toe kwamen de voordelen van het diversiteitsproces bij het gemeentebestuur van Jette op de volgende manier tot uiting:

- Betere weerspiegeling van de bevolking: het interne personeel is een betere weerspiegeling van de diversiteit van de burgers.
- Welzijn op het werk: zelfs al is alles verre van perfect, toch weten de werknemers van de doelgroepen dat ze over het geheel genomen deel uitmaken van een «diversity-friendly» bestuur (in-clusieve werkomgeving), wat hun integratie kan vergemakkelijken en bijgevolg betere prestaties kan genereren.
- Aantrekkelijkheid als werkgever: de kandidaten van de doelgroepen die op de hoogte zijn van de inzet van het bestuur op het vlak van diversiteit, durven gemakkelijker solliciteren.
- Positief imago voor het bestuur: de inzet voor diversiteit draagt bij tot het creëren, voor het bestuur, van een positief, modern en sociaal vernieuwend imago.

• **Op welke hindernissen bent u gestoten?**

We hebben vooral de volgende moeilijkheden gekend:

- de inzameling van kwantitatieve informatie: moeizaam en de ingezamelde gegevens waren niet per se representatief voor de problemen op het terrein;
- bepaalde actievoortrekkers waren niet voldoende ad rem (te veel werk, geen projectcultuur,...);
- evaluatie van de acties: zeer moeilijk als de slaagindicatoren niet vooraf vastgelegd werden en/of wanneer het om sensibiliseringsacties gaat.

• **Welke raad zou u een gemeentebestuur geven dat een diversiteitsplan zou willen starten?**

- Beschik over de steun van het college (onder wie de schepenen voor personeelszaken en, eventueel, die van gelijke kansen) en het directiecomité;
- Maak van diversiteit een transversale uitdaging die door het hele bestuur gedragen wordt en beschouw diversiteit als een onlosmakelijk deel van de organisatiecultuur.
- Voer naast de kwantitatieve analyse een interne enquête.
- Boek snel kleine successen («quick wins») en maak ze zichtbaar om de belangstelling van het personeel voor diversiteit op te wekken.
- Organiseer evenementen voor het personeel (simpele communicaties of affiches volstaan niet).
- Kies partners die werkelijk openstaan voor het onderwerp van de diversiteit, die het gewoon zijn te werken in projectmodus en die tijd kunnen vrijmaken voor de uitvoering van het plan.
- Geef de voorkeur aan acties die gemakkelijker kunnen leiden tot concrete en meetbare resultaten;
- Richt netwerken van interne bronpersonen op bij de diensten voor de transversale materies en met name voor diversiteit.



De ervaring van de gemeente Watermaal-Bosvoorde: interview met Cédric Taymans, coördinator van het diversiteitsplan

• Waar kwam het idee vandaan om een diversiteitsplan op te stellen in Watermaal-Bosvoorde?

Nadat we informatie kregen over de ordonnantie-Madrane en het opzetten van diversiteitsplannen heb ik contact opgenomen met de directrice human resources, die na de toestemming van het schepencollege aan mij gevraagd heeft om hiervoor te zorgen. Ik heb vervolgens contact opgenomen met Actiris, die ons een diversiteitsconsultant heeft gestuurd om ons te helpen om het plan op te stellen. Dit werd in september 2015 officieel goedgekeurd. De diversiteitsconsultant van Actiris is een waardevolle hulp.

• Hoe hebt u de begeleidingscommissie samengesteld?

Ik heb informele contacten gelegd om geïnteresseerden te vinden en vervolgens een groep te vormen met verschillende profielen qua niveau en functie, en niet enkel leden van de hiërarchie. Nu hebben we een zeer diverse groep: een lid uit de dienst onderwijs, een kinderverzorgster, meerdere mensen van de dienst werken (een loodgieter, een verantwoordelijke, een economaatverantwoordelijke), een preventieadviseur, een lid van het opvoedende hulp personeel, een beleidssecretaris, vakbondsvertegenwoordigers, ...

• Hoe zijn de rollen verdeeld tussen u en de begeleidingscommissie?

Ik sta in voor de vergaderingen, maar wij werken op een collegiale manier als we beslissen tot een actie, zo wordt de actie gedragen door de hele groep.

• Hoe hebt u het concreet aangepakt om de nodige gegevens in te zamelen voor de kwantitatieve analyse?

We hebben de gegevens gebruikt die ons werden verstrekt via onze loonsoftware.

• Hoe hebt u het aangepakt om de kwalitatieve analyse te verwezenlijken?

Voor de kwalitatieve analyse hebben we de kwantitatieve gegevens geanalyseerd tijdens een vergadering met de diversiteitsgroep, en vervolgens hebben we een open discussie gevoerd over wat we opmerkten. We hebben gemerkt dat er al flink wat diversiteit is in de gemeente Watermaal-Bosvoorde. Daarna hebben we gebrainstormd over de diversiteitsacties die we zouden kunnen opzetten. De diversiteitsconsultant heeft ons ook geholpen acties te bedenken.

• Wat zijn, op basis van wat u heeft kunnen analyseren, de grootste uitdagingen inzake diversiteit bij het gemeentebestuur van Watermaal-Bosvoorde?

Een van de grootste uitdagingen is dat er weinig mensen met een handicap werken bij onze gemeente. Er zijn zeker mensen die bij de administratie werken die hun handicap zouden kunnen laten erkennen, maar dat niet willen. We proberen ook het aantal sollicitaties van personen met een handicap voor onze jobs op te krikken. Daarom organiseren we op 5 oktober 2016 een «duodag» bij onze administratie. Het principe van de duodag bestaat erin dat personen met een handicap een dag stage lopen bij het gemeentebestuur door een duo te vormen met een personeelslid. We hebben drie functieprofielen opgesteld die we willen laten ontdekken tijdens deze duodag:

- Administratief assistent bij de hr-dienst
- Tuinmansknecht
- Opvoedend hulp personeel in een school.

We hebben de diensten gekozen op basis van de beschikbaarheid van personeel dat deze stagiairs kan begeleiden, op vrijwillige basis.

• **Welk doel streeft u na met de organisatie van deze duodag?**

Voor ons is het vooral een manier om de diensten te tonen dat mensen met een handicap competenties en troeven kunnen hebben en dat werken met een persoon met een handicap vlot kan verlopen mits misschien enkele aanpassingen of een briefing van de collega's. Tezelfdertijd is het een manier om personen met een handicap vertrouwd te maken met de beroepen die onze administratie biedt, en - wie weet - medewerkers te vinden voor jobs die in de toekomst bij ons vrijkomen.

• **Hebt u andere uitdagingen gevonden?**

Gender is een andere uitdaging. Er zijn bepaalde functies die zeer eenzijdig worden ingevuld op het vlak van geslacht. Bij de arbeidersprofielen bijvoorbeeld. Onlangs hebben we een vrouwelijke schilder en tuinierster in dienst genomen, dat was een primeur. Daar hebben we niets speciaals voor moeten doen. Ze hebben gesolliciteerd en hadden de vereiste competenties, dus zijn ze in dienst genomen.

In de kinderdagverblijven zien we het omgekeerde. Daar werken enkel kinderverzorgsters. We hebben de directrices van de kinderdagverblijven hiervan bewustgemaakt, maar ze kunnen er niets aan doen, aangezien ze enkel van vrouwen cv's ontvangen.

• **Welke personen zijn betrokken bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid in Watermaal-Bosvoorde? En hoeveel tijd besteden ze daaraan?**

De personen die erbij betrokken zijn, dat zijn de hr-diensten en de leden van de diversiteitsgroep. Alle leden van de diversiteitsgroep zijn actief betrokken als we een beslissing nemen met betrekking tot een actie, en als we de taken verdelen.

• **Hoe verloopt de uitvoering van het plan? Ondervindt u problemen?**

De acties die we al verwezenlijkt hebben zijn een bewustmakingsmiddag over het thema LGBT en de duodag. We hebben het plan opgesteld, maar wat moeilijk is, is om de nodige tijd uit te trekken om de acties op te zetten: de leden van de diversiteitsgroep hebben

allemaal een andere hoofdtaak. In het diversiteitsplan zijn bijvoorbeeld meerdere acties opgenomen die betrekking hebben op het opstellen van formulieren, daar is geen budget voor vereist. Toch vonden we niet de tijd om dit te doen.

• **Zou u zeggen dat tijdsgebrek het voornaamste obstakel is waar u op stoot bij de uitvoering van het diversiteitsplan?**

Ja, dat is het voornaamste obstakel. We hebben tal van gratis acties in het plan opgenomen, maar er zijn ook acties waarvoor we het budget als «te bepalen» hebben aangegeven. Nu moeten we dus middelen vinden. Het schepencollege heeft het plan wel goedgekeurd, maar dat betekent daarom nog niet dat er een specifiek budget is toegekend. Er zijn wel acties van het diversiteitsplan die verschillende diensten betreffen die over een zeker budget beschikken. We moeten dus met hen gaan samenwerken om bepaalde acties te verwezenlijken.

• **Welke acties van het plan hebt u al verwezenlijkt?**

- Momenteel is de enige actie die echt is afgerond de Middag rond het thema LGBTQI en de informatiecampagne over dit onderwerp.
- De organisatie van een Duodag in Watermaal-Bosvoorde.
- De voortdurende bewustmaking van het voltallige personeel door de leden van de diversiteitsgroep.

• **Hoe bent u ertoe gekomen rond het thema LGBTQI te werken?**

Op initiatief van een lid van de diversiteitsgroep werd ons gevraagd deel te nemen aan de campagne «All genders welcome», die werd opgestart door het Regenbooghuis. Dankzij hun impuls hebben we een affichecampagne kunnen voeren in alle gebouwen van de gemeenten. Daarna heeft het Regenbooghuis voorgesteld om bij de gemeente uitleg te komen geven over het thema LGBTQI. Wij hebben die bijeenkomst georganiseerd op een middag, op een plek waar alle arbeiders samen zaten: bestratingswerkers, straatvegers, schrijnwerkers, enz.). Het doel bestond erin hen te betrekken bij deze diversiteitsactie. Ook hier was het doel de diversiteit aan profielen en functies van de administratie te omvatten. Het resultaat was zeer positief.

Wij hebben alles ingezet op communicatie: aankondigingen op de prikborden en sensibiliseren van de teamleiders, een e-mail voor alle personeelsleden. De sessie heeft aangezet tot discussie, wat geleid heeft tot een rijke en constructieve uitwisseling. We hebben de actie niet echt geëvalueerd, maar de feedback van de verschillende leden van de diversiteitsgroep (die bij diverse diensten van de administratie werken) was zeer positief.

• **Op welke manier en om de hoeveel tijd communiceert u over het diversiteitsbeleid naar het gemeentepersoneel toe? ?**

We zouden nog meer moeten communiceren over het diversiteitsplan. Communicatie via de leden van de diversiteitsgroep werkt het best, hun sensibiliseringsvermogen is groot, zij kennen de verschillende diensten en kunnen er rechtstreeks met de mensen spreken over het diversiteitsplan. Dat werkt bijvoorbeeld beter dan een mededeling via het intranet, want dat wordt momenteel maar door 10 % van de personeelsleden geraadpleegd.

• **Welke conclusie trekt u uit deze ervaring wat de diversiteit in Watermaal-Bosvoorde betreft?**

We staan nog aan het begin, maar het personeel staat globaal gezien open voor diversiteit. Er wordt op zekere wijze al rekening mee gehouden. Bepaalde zaken zijn nog voor verbetering vatbaar, zoals bijvoorbeeld de communicatie over het plan zelf, of het feit dat bepaalde acties nog niet konden gerealiseerd worden. We hebben in het plan bijvoorbeeld een actie opgenomen die erin bestond flexibele werktijden en telewerk te bevorderen, maar momenteel is dat onmogelijk aangezien het reglement telewerk niet toestaat en de werkuren vastliggen in het reglement. Dit vereist dus dat het reglement aangepast wordt, en dat is een lange procedure ... Anderzijds gaat het er niet om alles voor 100 % uit te voeren, maar wel om een dynamiek tot stand te brengen.

• **Welk advies zou u geven aan een gemeente die een diversiteitsplan wil opstellen?**

Wat echt belangrijk is, dat is de samenstelling van de begeleidingscommissie die het diversiteitsbeleid moet dragen. Er moeten mensen van alle niveaus en uit alle diensten in opgenomen worden, en er moet voor worden gezorgd dat deze groep goed functioneert, gemotiveerd en betrokken is en zich bewust is van het feit dat een diversiteitsplan opstellen tijd vergt, en dat de resultaten op korte termijn niet zichtbaar zullen zijn.



9. ADRESSEN EN NUTTIGE LINKS

ACTIRIS

Dienst Diversiteit
Sternkundelaan 14
1210 Brussel
02 505 77 05
diversiteit@actiris.be
www.actiris.be/diversite

BRUXELLES FORMATION

Bischoffsheimlaan 22-25
1000 Brussel
02 371 73 00
relationsentreprises@bruxellesformation.be
www.bruxellesformation.be

GSOB

Kapitein Crespelstraat 35
1050 Brussel
02 512 06 02
www.erap-gsob.brussels

IGVM

Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
02 233 42 65
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
www.igvm-iefh.belgium.be

PHARE

Paleizenstraat 42
1030 Brussel
02 800 82 03
info.phare@spfb.brussels
<https://phare.irisnet.be>

RAINBOWHOUSE

Kolenmarkt 42
1000 Brussel
02 503 59 90
info@rainbowhouse.be
www.rainbowhouse.be/

BHG -Plaatselijke besturen

Kruidtuinlaan 20

1035 Brussel

02 800 32 06

plaatselijke-besturen@gob.brussels

www.plaatselijke-besturen.brussels

UNIA

Koningsstraat 138

1000 Brussel

02 212 30 00

info@unia.be

<http://unia.be>

VDAB

Regionale Dienst Brussel

Wetstraat 95

1040 Brussel

02 235 18 11

0800 30 700

info@vdab.be

www.vdab.be



10. BIBLIOGRAFIE

- Perscommuniqué Actiris «september 2016: 40e daling op rij van de jeugdwerkloosheid in Brussel www.actiris.be/apropos/tabid/264/language/nl-BE/Perscommuniqués.aspx
- BECI, Witboek over diversiteit, september 2015, www.beci.be/nl/witboek_over_diversiteit/
- BRUXELLES FORMATION, «L'emploi et la formation des jeunes à Bruxelles: les résultats en chiffres» (De tewerkstelling en opleiding van jongeren in Brussel: resultaten en cijfers), www.bruxellesformation.be/uploads/pdf/DP_EmplFormJeunes.pdf
- CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN RACISMEBESTRIJDING (UNIA), Diversiteitsbarometer-Tewerkstelling, Brussel, september 2012.
- CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN RACISMEBESTRIJDING (UNIA), «Leeftijdscriminatie. Wat is het en wat kan u eraan doen? Praktische info en tips», Brussel, februari 2011.
- Anne CHATEAUNEUF-MALCLES, «Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail» (De onzichtbare bronnen van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt). Samenvatting op basis van de conferentie «Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail» die plaatsvond in Lyon op 10 november 2010 ter gelegenheid van de «Journées de l'économie». in Idées économiques et sociales 2011/2 (nr. 164), pp. 24-37.
- RAAD VAN EUROPA, Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe, uitgaven van de Raad van Europa, Straatsburg, december 2011, www.coe.int/t/commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf

- FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, L'homophobie, une problématique de genre, (Homofobie, een genderprobleem), 2007, <http://www.youscribe.com/catalogue/documents/actualite-et-debat-de-societe/politique/l-homophobie-une-problematique-de-genre-403097>
- GLORIEUX, Ignace, VAN TIENOVEN, Theun-Pieter, Gender en tijdsbesteding: De (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2016, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/36%20-%20Gender-Tijdsbesteding_NL.pdf
- LAUFER, Jacqueline, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen), Editions La Découverte, Parijs, 2014.
- MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (GOB), Gids voor een diversiteitsbeleid bij de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten, Brussel, 2011.
- BRUSSELS OBSERVATORIUM VOOR DE WERKGELEGENHEID, Precariteit bij jongeren. De positie van jongvolwassenen op de Brusselse arbeidsmarkt, september 2013, www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Precariteit%20bij%20jongeren.pdf
- BRUSSELS OBSERVATORIUM VOOR DE WERKGELEGENHEID, FOCUS: De situatie van oudere werknemers op de Brusselse arbeidsmarkt, april 2014, www.actiris.be/Portals/36/Documents/NL/Focus%20Oudere%20werknemers.pdf
- ORSE, «Les hommes: sujets et acteurs de l'égalité professionnelle» (Actieve betrokkenheid van mannen bij beroepsgelijkheid), februari 2013, www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html
- Céline PERRIN et al., «La notion d'homophobie, ses usages et son rapport au féminisme» (Het begrip homofobie, gebruik en verband met feminisme), in Nouvelles Questions Féministes 2012/1 (Vol. 31), pp. 4-11.
- Marine PONCHUT, Isabelle BARTH, «La place minorée des femmes dans les organisations. Exploration d'un facteur explicatif: la culture organisationnelle. Cas d'une entreprise de transport public» (De ondergewaardeerde plaats van vrouwen in organisaties. Onderzoek naar een verklarende factor: de organisatiecultuur. Voorbeeld van een openbare vervoersonderneming), in GRH 2012/3 (nr. 4), pp. 11-31.

Titel van het werk:

Handleiding voor de toepassing van
diversiteitsplannen bij de
Brusselse plaatselijke besturen

Redactie:

Directie Gesubsidieerde Initiatieven
Coördinatie Gelijke Kansen en Diversiteit

Grafische ontwerp:

JusType

Grafische ontwerp van de cover en van pagina's 9 en 11:
Directie Communicatie van de GOB

Opmaak en druk:

www.justype.eu

Advies: Diversiteitsdienst Actiris

Verantwoordelijke uitgever:

Rochdi Khabazi, Directeur-generaal
Brussel Plaatselijke Besturen

Contact:

Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
Plaatselijke Besturen
Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel
plaatselijke-besturen@gob.brussels
www.plaatselijkebesturen.brussels

Directie Gesubsidieerde Initiatieven:

Maria-Helena Vandenbergen, Directeur

Wettelijk depot: 2017/11.404/5

Deze praktische gids over de uitwerking van een diversiteitsplan bij de plaatselijke besturen is hoegenaamd geen definitieve 'gebruiksaanwijzing'. Het is eerder bedoeld als een instrument om een beeld te vormen van het personeel dat in de Brusselse gemeenten werkt, om ideeën aan te reiken voor een betere vertegenwoordiging van de grote diversiteit die de bevolking van het gewest kenmerkt.

Hoewel de eerste aanzet werd gegeven door een ordonnantie, met de daaraan verbonden doelstellingen, wil deze gids de wettekst overstijgen en echt aanzetten tot een openheid van geest ten opzichte van alle burgers, in al hun diversiteit. En dat inzetten als een troef die het verschil maakt. Zowel op gewestelijk niveau, dankzij een effectieve uitvoering van de geldende wetgeving, maar vooral op lokaal niveau, zo dicht mogelijk bij de burgers en ten gunste van het gemeentepersoneel en hun gesprekspartners.



BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Kruidtuinlaan 20

1035 Brussel

02 800 32 06

plaatselijke-besturen@gob.brussels

<http://plaatselijke-besturen.brussels>