



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

ADVIES

**Voorontwerp van de ordonnantie tot wijziging
van de ordonnantie van 4 september 2008 ter
bevordering van de diversiteit en ter bestrijding
van discriminatie in het Brussels gewestelijk
openbaar ambt**

Aanvrager

Minister Sven Gatz

Aanvraag ontvangen op

17 juli 2023

Advies aangenomen door de RPH op

20 september 2023

RAAD VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel. : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

<https://www.brupartners.brussels/nl/raad-voor-personen-met-een-handicap>

Vooraf

De Raad voor Personen met een Handicap (hierna de « Raad ») heeft een adviesaanvraag ontvangen betreffende het voorontwerp van de ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

Dit voorontwerp vloeit voort uit de aanbevelingen van de audit van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt, die *talent.brussels* in 2021 heeft uitgevoerd, en de nota aan de regering van 1 juli 2021.

In antwoord op de Algemene beleidsverklaring, die tot doel heeft het gewestelijk beleid ter bevordering van diversiteit te versterken en de diversiteitsplannen concreter en controleerbaarder te maken, heeft de wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 dan ook tot doel de instrumenten van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt aan te passen. Met deze aanpassing wil men de doeltreffendheid ervan verhogen en de impact ervan op de gewestelijke openbare instellingen versterken, door de acties ervan op de doelstellingen van de geldende wetgeving af te stemmen.

De instanties waarop deze ordonnantie betrekking heeft, zijn :

- *Het Bestuur van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;*
- *De instellingen van openbaar nut A en B ;*
- *De para-regionale instellingen van openbaar nut of recht ;*
- *De gewestelijke vzw's.*

Dit voorontwerp beoogt meer inclusief te zijn, discriminaties te bestrijden en de diversiteit in het gewestelijk openbaar ambt te implementeren om de Brusselse realiteit aan te sluiten.

Om een antwoord te bieden op de groeiende evolutie van diversiteit in Brussel en het groeiende bewustzijn van de daarmee gepaard gaande uitdagingen, wil het Brussels gewestelijk openbaar ambt een voorbeeldfunctie vervullen. In dit opzicht past het voorontwerp de bestaande ordonnantie aan door middel van belangrijke wijzigingen, verduidelijkingen en toevoegingen (bijv. toevoeging van het beschermingscriterium, meer inclusieve tekst op het vlak van gender, definitie van de termen inclusie en diversiteit, ...).

Advies

1. Algemene beschouwingen

De Raad is van oordeel dat diversiteit een essentieel onderdeel van het DNA van de Brusselse gewestelijke instanties moet zijn, om een volledige inclusie voor iedereen te bevorderen. **De Raad** beschouwt het als een belangrijke stap voorwaarts dat diversiteitsplannen ook in het voorstel van het voorontwerp van nieuw Wetboek voor Gelijke Kansen en Diversiteit zijn opgenomen.

Als krachtig wetgevend instrument bevordert het voorontwerp van ordonnantie de uitvoering van gerichte acties ten gunste van statutaire en contractuele werknemers, en met name van personen met een handicap. **De Raad** toont oprechte belangstelling voor de voorgestelde hervorming.

Ter herinnering, het schema van het diversiteitsactieplan van *talent.brussels* voorziet in 4 pijlers¹ en 5 doelstellingen die gekoppeld zijn aan doelgroepen, waaronder personen met een handicap² (doelstelling 4). Met dit schema kan elke ION (instelling van openbaar nut) of ministerie derhalve een plan voorstellen op basis van een kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de informatie betreffende de structuur. **De Raad** zou graag zien dat deze plannen voor iedereen *verplicht*³ zouden worden gemaakt om van het openbaar ambt niet alleen een rolmodel te maken, maar ook om de door de regering vastgestelde criteria en de aanbevelingen van het *Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en zijn Facultatief Protocol* toe te passen. Bovendien benadrukt **de Raad** het positieve aspect van het voorontwerp van ordonnantie, dat de uitvoering aanmoedigt van initiatieven die in de lijn liggen van de plannen van *equal.brussels*, waaronder het handstreamingplan dat de regering op 18 januari 2023 heeft aangenomen.

De Raad juicht het feit toe dat de regering de specifieke criteria vaststelt die in de diversiteitsplannen moeten worden opgenomen en hoopt dat doelstelling 4 met betrekking tot handicaps in alle plannen zou worden opgenomen, hoewel andere doelstellingen kunnen worden toegevoegd in functie van de analyse van nieuwe behoeften en rekening houdend met de situatie van elke ION of ministerie.

De Raad is van oordeel dat het voorontwerp van ordonnantie een belangrijke rol speelt bij de bevordering van handstreaming en de uitvoering van specifieke acties om werkelijk gelijke kansen voor iedereen te waarborgen, waarbij de behoeften en rechten van personen met een handicap worden benadrukt.

De Raad is voorstander van de voorstellen in dit voorontwerp, dat de strijd tegen discriminaties versterkt en een stap zet naar een meer inclusieve samenleving. Deze aanpak heeft tot doel de verdediging van de belangen van de werknemers te versterken en het bestaande wettelijke kader te vervolledigen, zodat beter rekening zou worden gehouden met de diversiteit binnen het Brussels gewestelijk openbaar ambt. **De Raad** keurt deze aanpak goed.

De Raad benadrukt dat het van cruciaal belang is om rekening te houden met personen met een handicap, die nog steeds behoren tot diegenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan.

De Raad dringt er dan ook op aan dat deze groep altijd in de diversiteitsplannen zou worden opgenomen en dat de Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen zich actief zouden inzetten om functies aan te bieden, aanwerving te vergemakkelijken, behoud en de re-integratie te versterken en kwaliteitsvolle ondersteuning te bieden, zowel op het vlak van arbeidscontracten als op het vlak van de werkomgeving.

De inclusie van personen met een handicap mag niet beperkt blijven tot vooraf vastgelegde quota, maar moet voortvloeien uit een oprecht engagement van deze overheidsinstanties om deze groep te waarderen, in lijn met hun maatschappelijke en menselijke verantwoordelijkheden.

¹ 1) Human resources, 2) Algemene organisatievormen, 3) Organisatiecultuur, 4) Externe positionering en benadering van burgers, gebruikers en klanten.

² 1) Toegang voor vrouwen tot midden- en hogere kaderfuncties, 2) Representativiteit op het niveau de openbare diensten, 3) Deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie, 4) Beleid voor personen met een handicap, 5) Regeling van de loopbaaneinden.

³ Er zijn geen sancties voorzien voor instellingen van openbaar nut of ministeries die geen diversiteitsplan indienen of geen diversiteitsacties invoeren. De minister van Openbaar ambt wordt hiervan gewoon op de hoogte gebracht. Het zou een goede praktijk kunnen zijn om, op basis van het verslag van Talent dat de diversiteitsplannen op gewestelijk niveau coördineert, een deel van de subsidies te verlagen die worden toegekend aan organisaties die hun verbintenis niet nakomen door geen diversiteitsplan in te dienen.

De Raad stelt vast dat de banden met *talent.brussels* werden versterkt, dat toegang zal hebben tot gegevens inzake de diversiteitsactieplannen van elke overheidsinstantie van het Brussels Gewest en deze zal kunnen gebruiken om het gewestelijke beleid inzake handstreaming te versterken en de verschillende ministers voorstellen te doen voor toekomstige gewestelijke beleidsverklaringen.

De Raad dringt aan op de noodzaak van een wettelijke verplichting om diversiteitsplannen in te voeren, met een strenge opvolging van instanties die zich niet aan de regels houden. Deze aanpak heeft tot doel inclusie te versterken en een diversiteitsethiek in de samenleving te bevorderen.

Door deze verplichting bindend te maken en een opvolging van de overheidsinstanties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in te voeren, vergroot de verantwoordelijkheid van de betrokken actoren.

Al met al betekenen de voorgestelde wijzigingen in dit voorontwerp een mooie stap voorwaarts.

2. Artikelsgewijze beschouwingen

2.1 Gewestelijke instanties (artikel 2)

De Raad steunt het feit dat diversiteit in het hart van de gewestelijke instanties van het Brussels openbaar ambt moet worden geïntegreerd om een volledige inclusie van iedereen te waarborgen. De term « gewestelijke instanties » is immers inclusiever en uitgebreider dan de term « overheidsinstanties ». Deze term versterkt dan ook het wettelijk kader voor de toepassing van de ordonnantie.

2.2 Inclusie en bestrijding van discriminatie (artikel 3)

De Raad benadrukt in het bijzonder dat personen met een handicap vaak het slachtoffer zijn van verschillende vormen van discriminaties, soms meervoudig en intersectioneel, waardoor zij voor grotere uitdagingen komen te staan dan andere doelgroepen.

De Raad vraagt om de term « discriminatie » in het meervoud te gebruiken.

Het voorstel van het voorontwerp om punt « 15° Wijken⁴ » te schrappen is gunstig, omdat dit punt momenteel verouderd is.

Het voorstel van het voorontwerp om dit door « 15° Bevordering van diversiteit » te vervangen, is positief. **De Raad** wijst erop dat dit had kunnen worden aangevuld met « behoud van duurzame tewerkstelling », in het bijzonder voor personen met een handicap die het minst op de arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn en die bovendien vaak onzekere contracten hebben (contracten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten, startbaanovereenkomsten, leercontracten) of contracten die onder hun vaardigheden/opleidingsniveau liggen.

De Raad is er voorstander van om « 16° Inclusie » en « 17° Coördinatie » toe te voegen.

2.3 Uitbreiding van de criteria inzake directe en indirecte discriminatie - toevoeging van het « vakbondscriterium » (artikel 3)

De Raad benadrukt het vitale belang van de toevoeging van het vakbondscriterium, omdat het personen met een handicap in staat stelt lid te worden van een vakbond, over hun lidmaatschap te kunnen praten of zich daarin te engageren zonder angst voor negatieve gevolgen voor hun verdere tewerkstelling of hun professionele evaluatie.

⁴ 15° wijken : alle statistische wijken zoals bepaald door het Nationaal Instituut voor de Statistiek - https://etaamb.openjustice.be/nl/beschikking-van-04-september-2008_n2008031461.

Deze groep wordt immers vaak geconfronteerd met discriminaties op het werk en het is van cruciaal belang dat zij kunnen genieten van advies, steun en bijstand, evenals van een gepaste vertegenwoordiging door een vakbondsafgevaardigde of vaste vakbondsvertegenwoordiger.

2.4 Bevordering van diversiteit (artikel 4)

De Raad keurt de voorgestelde aanpassingen goed. **De Raad** waardeert het feit dat het subsidiebudget werd herschikt en nu openstaat voor de implementatie van diversiteitsplannen.

De Raad ziet de positieve bijdrage van de opvolging van het diversiteitsbeleid door *talent.brussels* als dit echt wordt uitgevoerd op basis van gezamenlijke monitoring op het gebied van de modaliteiten inzake diagnose, goedkeuring, opvolging en evaluatie van de diversiteitsactieplannen.

De Raad wenst dat punt « 1° een personeelslid aanwijst dat verantwoordelijk is voor het diversiteitsactieplan » van paragraaf 2 van het vroegere artikel 5 zou worden aangepast door de mogelijkheid van een A-, B- of C-niveau toe te voegen.

2.5 Actiris (artikel 5 en artikel 6)

De Raad blijft erbij dat de naamsverandering nuttig is (artikel 5).

De toevoeging van artikel *6bis* biedt een essentiële mogelijkheid om de diversiteitsplannen te sturen door er prioritaire doelstellingen in op te nemen die aan de specifieke behoeften van het Gewest zijn aangepast en door rekening houden met de bijzonderheden en evoluties ervan. **De Raad** hoopt in de nabije toekomst over kwantificeerbare gegevens te kunnen beschikken, zodat de situatie van personen met een handicap regelmatig zou kunnen worden geëvalueerd en in de verschillende prioritaire doelstellingen zou kunnen worden opgenomen.

De Raad zou echter graag een beter inzicht krijgen in het proces, met name met betrekking tot de manier waarop deze prioritaire doelstellingen zullen worden geïntegreerd. Het is belangrijk om te weten hoe deze doelstellingen zullen worden bepaald en wie bij dit proces zal zijn betrokken.

De Raad vraagt om meer informatie over deze aanpak, zodat hij met kennis van zaken zou kunnen bijdragen aan de uitvoering van deze prioritaire doelstellingen, omdat :

- Hij bemerkt dat de prioritaire doelstellingen een verschillend effect op de instanties kunnen hebben, gezien elke organisatie specifieke behoeften en uitdagingen op het gebied van diversiteit kan hebben. De doelstellingen zouden niet voor iedereen uniform moeten zijn, maar aangepast aan de specifieke kenmerken van elke instantie⁵ ;
- Hij vreest dat de prioritaire doelstellingen de reflectie en de omzetting in actie zouden beperken. Door op de prioritaire doelstellingen te focussen, is het mogelijk dat andere belangrijke aspecten van de kwalitatieve analyse over het hoofd zouden worden gezien, omdat ze niet als prioritair worden beschouwd. Dit zou kunnen leiden tot een gebrek aan engagement om bijkomende acties ter bevordering van diversiteit te implementeren, gezien slechts met een beperkt deel van de analyse rekening zal worden gehouden.

⁵ Doelstelling 1 van de huidige plannen is bijvoorbeeld « de toetreding van vrouwen tot directiefuncties ». De realiteit is heel verschillend in organisaties zoals Actiris, de GOB en *hub.brussels*, waar vrouwen goed vertegenwoordigd zijn, in tegenstelling tot de DBDMH en Brussel.

De Raad vreest dat de vaststelling van prioritaire doelstellingen politieke invloed in de diversiteitsplannen zou kunnen introduceren. Deze plannen zijn opgevat om duurzaam en structureel te zijn en om verder dan de politieke mandaten van de ministers te worden toegepast.

Als er strikt prioritaire doelstellingen door een lopende beleidsmandaat worden voorgeschreven, zouden de langetermijnaanpak en continuïteit van het proces ter bevordering van diversiteit echter in het gedrang kunnen komen.

2.6 Gelijke behandeling en toegang tot informatie met betrekking tot de procedures (artikel 7)

De Raad stelt vast dat de toevoeging van artikel 7bis werknemers, of ze nu contractueel of statutair zijn, toegang geeft tot basisinformatie, zodat ze zich zouden kunnen verdedigen als ze zich in een situatie bevinden waarin een risico op discriminatie bestaat. Het is zeer belangrijk om toegang te hebben tot een duidelijke informatiebron via een procedure die in een zo belangrijk instrument als het arbeidsreglement is opgenomen.

De Raad zou echter graag zien dat deze procedure aan de verschillende vormen van handicap wordt aangepast, zodat al deze doelgroepen ervan zouden kunnen genieten (bijv. FALC, videoclips in gebarentaal, digitaal toegankelijke inhoud voor iedereen, ...).

De Raad zou willen dat alle werknemers duidelijke informatie zouden krijgen, maar wil ook dat HR-medewerkers, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs en actoren die betrokken zijn bij welzijn op dit gebied zouden worden opgeleid, zodat ze een luisterend oor, kwaliteitsvolle informatie en ondersteuning zouden kunnen bieden aan werknemers die dat nodig hebben.

2.7 Vorm van discriminatie (Artikel 8, paragraaf 2 van de ordonnantie)

Het verbaast **de Raad** dat in het voorontwerp het volgende punt niet aan de verschillende vormen van discriminatie werd toegevoegd : aanzetten tot haat of geweld.

De Raad vraagt om de term « discriminerend » toe te voegen aan de term « intimidatie » om deze goed van seksuele intimidatie te onderscheiden.

De Raad herhaalt dat personen met een handicap kunnen worden geconfronteerd met meervoudige discriminaties, die zowel betrekking hebben op hun handicap als op andere persoonlijke kenmerken zoals gender, etnische afkomst of leeftijd. Om een volledige en billijke bescherming te waarborgen, is het van vitaal belang dat elke vorm van discriminatie, zoals geïdentificeerd door Unia, uitdrukkelijk zou worden vermeld en in het voorontwerp van ordonnantie in aanmerking zou worden genomen.

Deze aanpassing zal het toelaten om een robuust en inclusief rechtskader te creëren om het volledige genot van rechten te waarborgen en een werkelijk egalitaire samenleving te bevorderen.

2.8 Positieve actie (artikel 8)

De Raad verheugt zich over de toevoeging van paragraaf 3: « De regering stelt de toelatingsmodaliteiten en de formaliteiten vast voor de uitvoering van een van positieve actiemaatregel zoals bedoeld in paragraaf 2 ». **De Raad** zou echter meer informatie over deze modaliteiten en de uitvoering ervan willen verkrijgen.

2.9 Gebruik van inclusieve termen - « personeelslid » (artikelen 9 en 10)

De Raad is verheugd over het gebruik van de term « personeelslid » in plaats van de term « werknemer », omdat hij erkent dat deze laatste als een uitsluiting van bepaalde categorieën werknemers kan worden opgevat.

Door te kiezen voor « personeelslid » worden alle medewerkers gedekt, met inbegrip van personen met een handicap, stagiairs, contractuelen, enz. Deze uitbreiding bevordert aldus een meer inclusieve aanpak die de diversiteit van individuen binnen de Brusselse gewestelijke instanties weerspiegelt.

3. Bijzondere beschouwingen

3.1 Linguïstreaming

Het voorontwerp bevat geen enkele bepaling betreffende linguïstreaming. Het criterium van de vrijheid van meningsuiting in de eigen taal⁶ is immers als beschermd criterium opgenomen. **De Raad** had graag gezien dat gebarentaal ook in het voorontwerp zou zijn opgenomen, gezien het gebruik van de eigen taal in een meertalige samenleving één van de fundamentele rechten van het individu is.

De Raad zou graag zien dat er een controlesysteem zou worden ingevoerd om ervoor te zorgen dat websites op de toegankelijkheidsnorm WCAG 2.1 zouden zijn gebaseerd⁷, zodat de inhoud ervan door iedereen zou kunnen worden gelezen en gebruikt (bijv. anysurfer-label). Als websites niet aan deze normen voldoen, stelt **de Raad** voor om een sanctiesysteem te voorzien.

De Raad benadrukt het belang van het multiculturele leven in Brussel, waar vele talen worden gesproken die de diversiteit van onze samenleving weerspiegelen. Hij benadrukt de noodzaak om iedereen gelijke toegang tot kwaliteitsvolle informatie te waarborgen (met inbegrip van websites van de overheidsdiensten), ook nieuwkomers met een handicap die te maken heeft met slechthorendheid of zelfs meervoudige handicaps. Dit betekent niet alleen diensten aanbieden in gebarentaal, maar ook vertaling in hun eigen taal mogelijk maken, om inclusieve communicatie en actieve deelname aan onze kosmopolitische samenleving te bevorderen. Discriminatie van slechthorenden is een obstakel voor inclusie en taaldiversiteit, die essentiële waarden in Brussel zijn.

De Raad benadrukt dat het belangrijk is om rekening te houden met de moeilijkheden die gepaard gaan met het leren van talen, evenals met de noodzaak om gebarentaalopties aan te bieden voor personen die tot de « dys »-familie behoren (dyslexie, dyscalculie, dyspraxie, aandachtstoornissen, enz.), waarbij de nadruk wordt gelegd op de noodzaak om ervoor te zorgen dat websites toegankelijk zijn voor dit diverse publiek.

De Raad erkent de financiële gevolgen voor de overheidsinstanties van de aanpassingen die nodig zijn om de toegankelijkheidsnorm te behalen, gezien ze niet allemaal over de budgetten beschikken om ze ten uitvoer te leggen.

⁶ Artikel 22ter van de Grondwet en artikel 3(c) van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH).

⁷ Vanaf **23 september 2020** vereist de Europese richtlijn inzake toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van de overheid dat alle websites van de overheid aan WCAG 2.1 niveau AA voldoen - <https://eur-lex.europa.eu/NL/legal-content/summary/accessibility-of-public-sector-websites-and-mobile-apps.html>.

Dientengevolge stelt de **Raad** voor dat elke instantie al het mogelijke zou doen naargelang haar middelen, en stelt hij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor om de mogelijkheid te onderzoeken om een specifiek budget toe te wijzen ter ondersteuning van kleine structuren die, ondanks hun beperkte middelen, deze aanpassingen wensen door te voeren.

3.2 Handicap, premies en redelijke aanpassingen

De Raad zou ervoor willen zorgen dat het personeel van de instellingen van openbaar nut en de ministeries beter bekend zou zijn met de kwestie van handicaps en handistreaming, zodat zij diversiteitsacties zouden kunnen uitvoeren die aan deze doelstelling 4 zijn gekoppeld. **De Raad** beveelt aan dat één (of meer, afhankelijk van de grootte) persoon in elk van de organisaties zou worden geïnformeerd, opgeleid en bewust gemaakt van dit thema, zodat kwalitatieve acties in de plannen zouden kunnen worden opgenomen. Opdat dit effect zou kunnen hebben, zouden de volgende punten bekend moeten zijn :

- De mogelijkheden inzake aanwervingspremies en het verkrijgen van een assistent om de inschakeling van werknemers met een handicap te vergemakkelijken ;
- Een netwerk van bekwame personen die zowel kandidaten met een handicap als managers, collega's en HR-medewerkers kunnen begeleiden, coachen, opleiden, mentoren en ondersteunen, om zo een inclusieve werkomgeving te waarborgen ;
- Een diepgaande kennis van de wetgeving en de beschikbare steunmaatregelen voor het doorvoeren van redelijke aanpassingen om het werk van personen met een handicap te vergemakkelijken ;
- De wetgeving inzake bestrijding van discriminaties en welzijn op het werk ;
- Het opzetten van luistergesprekken om de individuele behoeften van personen met een handicap te begrijpen en de ondersteuningsmaatregelen daarop afstemmen ;
- De mogelijkheden en aanbevelingen voor specifieke benaderingen in functie van de types beperkingen en de personen⁸ ;
- De kennis van de flexibiliteitsmodaliteiten, waardoor personen met een handicap onder gunstige omstandigheden kunnen werken en een evenwicht tussen hun privé- en beroepsleven kunnen bewaren.

Door deze kennis ter beschikking te stellen, benadrukt **de Raad** dat het mogelijk zou zijn om diversiteitsacties op termijn uit te voeren en waar nodig gepersonaliseerde ondersteuning te bieden. Dit punt zou in de ordonnantie moeten worden opgenomen, samen met de mogelijkheid om positieve diversiteitsacties met betrekking tot doelstelling 4 te implementeren, in plaats van aanwervingsquota in het openbaar ambt voor te stellen⁹.

De Raad stelt ook voor om een subsidie aan te bieden voor diversiteitsacties die specifiek verband houden met handicaps, om organisaties bij de uitvoering ervan te ondersteunen. De

⁸ Aanpassingen voor slechtzienden of PBM zijn vaak goed bekend, maar veel minder als het gaat om aanpassingen voor personen met een vorm van « dys », aandachtstoornissen, meervoudige beperkingen, vorm van autisme, ...

⁹ Het koninklijk besluit van 11 februari 2019 (in werking getreden op 11/03/20219) stelt een wettelijk kader vast voor de uitvoering van positieve acties ter bestrijding van discriminaties. De wet van 30 juli 1981, wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, stelt in artikel 4, paragraaf 11 : « *positieve actie : specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk* » - bijv. : het gebruik van bredere aanwervingskanalen, het aanbieden van een ondersteunende opleiding aan een persoon die lijdt aan dyslexie, het aanbieden van coaching aan een persoon met een vorm van autisme, ...

diversiteitsmanager en de verantwoordelijke voor gelijke kansen zouden kunnen samenwerken om ervoor te zorgen dat de subsidie op de meest optimale en ambitieuze manier zou worden gebruikt.

3.3 Intersectionele ervaring van personen met een handicap

De intersectionele ervaring van personen met een handicap in hun zoektocht naar werk is een complexe realiteit, die vaak door een veelheid aan uitdagingen wordt gekenmerkt.

Personen met een handicap die geconfronteerd worden met de barrière van een handicap worden niet alleen door dit kenmerk gedefinieerd. In feite bevinden velen van hen zich ook in situaties van sociaaleconomische onzekerheid, zoals het statuut van nieuwkomer, alleenstaande moeder, kwetsbare of bestaansonzekere persoon, of zelfs personen die geen toegang tot een kwaliteitsvolle opleiding hebben gehad vanwege een gebrek aan aanpassing aan hun handicap, wat in lagere of helemaal geen diploma's kan resulteren.

In dit verband beveelt **de Raad** aan om in de ordonnantie inzake diversiteit bijzondere aandacht te besteden aan de noodzaak om actiemaatregelen ten gunste van diversiteit uit te voeren. Deze maatregelen zouden binnen elke instelling van openbaar nut en elk ministerie moeten worden geïntegreerd. Deze instellingen spelen een essentiële rol als vrijwaarders van de inclusie van alle burgers. Ze hebben ook een voorbeeldfunctie voor de samenleving als geheel.

Het implementeren van diversiteitsplannen binnen instellingen van openbaar nut en ministeries is derhalve van essentieel belang voor het creëren van een echt inclusieve werkomgeving, waar elk individu, ongeacht handicap of onzekere situatie, de kans krijgt om zich te ontplooien en ten volle aan de maatschappij bij te dragen. Inclusie moet niet louter een begrip zijn, maar een realiteit die door alle leden van de samenleving ervaren wordt, ongeacht hun intersectionele ervaring. Het is tijd om te erkennen dat diversiteit en inclusie de pijlers van een sterke en evenwichtige samenleving zijn.

3.4 Een inclusieve omgeving creëren

De toegankelijkheid van computer materiaal en werkinstrumenten, met inbegrip van programma's en software, moet vanaf het ontwerp stadium ervan een fundamentele overweging zijn. Voor **de Raad** is het absoluut noodzakelijk om rekening te houden met de specifieke behoeften die gepaard gaan met verschillende vormen van handicaps en om te voldoen aan de nodige normen om hieraan te verhelpen. Deze behoeften kunnen variëren van dyslexie tot slechtziendheid en zwakzinnigheid. **De Raad** vraagt dat alle personeelsleden, ongeacht hun handicap, deze instrumenten zou kunnen gebruiken om hun taken intern uit te voeren.

Het is echter ook van essentieel belang om op te merken dat deze toegankelijkheid zich niet tot intern gebruik beperkt. Overheidsinstanties hebben de plicht om hun diensten en informatie toegankelijk te maken voor alle burgers, zowel intern als extern. Dit betekent dat programma's en gegevens zo moeten worden ontworpen dat ze kunnen worden geraadpleegd en gebruikt door het externe publiek, inclusief personen met een handicap.

De Raad benadrukt dat deze maatregelen moeten worden uitgevoerd en beveelt ten eerste aan dat het creëren van een inclusieve werkomgeving de norm zou worden. Dit is niet alleen een morele verplichting, maar ook een cruciale stap op weg naar een echt inclusieve samenleving, waarin elk individu ten volle kan participeren, bijdragen en genieten van openbare diensten. Dit punt zou ook aan de ordonnantie moeten worden toegevoegd.

4. Conclusie

De Raad staat positief tegenover het voorontwerp, dat tot doel heeft de ordonnantie van 04/09/2008 te wijzigen teneinde de instrumenten van het diversiteitsbeleid aan te passen om hun doeltreffendheid te vergroten en hun impact te versterken.

Deze stap is des te belangrijker voor **de Raad** omdat hij rechtstreeks betrekking heeft op het publiek met een handicap dat hij verdedigt. **De Raad** juicht derhalve deze veelbelovende stap voorwaarts toe, die het engagement van het Brussels openbaar ambt voor inclusie en de bevordering van diversiteit versterkt.

De Raad vraagt met aandrang dat deze voorstellen (die in de artikelsgewijze en specifieke aanbevelingen zijn weergegeven) ten volle in aanmerking zouden worden genomen en in het voorontwerp zouden worden opgenomen, met als doel de diversiteitsacties in de plannen aanzienlijk te verbeteren.

Deze acties zijn gericht op het bevorderen van aanwerving, inschakeling, handhaving, ontwikkeling en ontplooiing van personen met een handicap, rekening houdend met hun unieke kenmerken. Het is van essentieel belang dat deze maatregelen de nodige aanpassingen omvatten, zodat deze mensen zich zouden kunnen ontplooien in een omgeving die eerlijk, inclusief en toegankelijk is voor iedereen.

De Raad is ervan overtuigd dat de bijdrage van elke persoon met een handicap ten volle moet worden gevaloriseerd, en dat dit een vastberaden engagement ten gunste van gelijke kansen, inclusie en toegankelijkheid vereist. Door deze voorstellen in het voorontwerp op te nemen, kunnen we een belangrijke stap zetten in de richting van een samenleving waarin elk individu, ongeacht diens behoeften of verschillen, de kans krijgt om ten volle aan het beroepsleven en het sociale leven deel te nemen en voor diens juiste waarde wordt erkend.

De Raad wil graag op de hoogte worden gehouden van de voortgang van het voorontwerp en van het gevolg dat zijn onderhavige advies zal worden gegeven.

*
* *