



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

ADVIES

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij

Aanvrager

Minister Bernard Clerfayt

Aanvraag ontvangen op

18 september 2023

Advies aangenomen door de RPH op

12 oktober 2023

RAAD VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

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 over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij¹.

De wijziging van de kaderordonnantie van 25 april 2019 (ordonnantie tot wijziging van de kaderordonnantie van 4 september 2008 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij, ook gekend als de "Madrane"-ordonnantie) heeft tot doel, een billijker diversiteitsbeleid in te voeren. Dit beleid is er ook op gericht om goed bestuur en het beheer van de toelagen binnen de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan te moedigen.

Het hoofddoel van deze wijziging bestaat erin, de instrumenten van het diversiteitsbeleid binnen de lokale besturen aan te passen. Deze aanpassing heeft tot doel, de doeltreffendheid ervan te verhogen en de impact ervan op de gemeenten te versterken, door hun acties af te stemmen op de doelstellingen van de geldende wetgeving.

Gelet op de toenemende ontwikkeling van de diversiteit te Brussel en op het groeiende bewustzijn van de daarmee gepaard gaande uitdagingen, steunt **de Raad** het engagement van de gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om een voorbeeldfunctie te vervullen. In deze optiek brengt het voorontwerp van ordonnantie belangrijke wijzigingen, verduidelijkingen en aanvullingen in de bestaande kaderordonnantie van 2019 aan. Het doel van deze wijzigingen is een billijker, ethischer en inclusiever diversiteitsbeleid te voeren. Deze beogen ook een beter beheer van de toekenning van de toelagen op basis van diversiteitsplannen, die rekening houden met de specifieke behoeften van elke entiteit (bv. handicap, gender, leeftijd, diploma, sociaaleconomische status, enz.), teneinde zo goed mogelijk de realiteit van de verschillende gemeenten binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te weerspiegelen.

Deze aanhangigmaking buigt zich over de uitdagingen en kansen van deze wijziging van de ordonnantie. Deze benadrukt het belang van deze aanpak voor het bevorderen van inclusiviteit, het bestrijden van discriminatie en het versterken van de diversiteit op het lokale niveau, met als doel een billijker en evenwichtiger Brussels Hoofdstedelijk Gewest te creëren voor al zijn inwoners.

Advies

1. Algemene beschouwingen

De Raad is er vast van overtuigd dat diversiteit een fundamenteel onderdeel moet worden binnen het Brusselse lokale ambtenarenapparaat. Deze overtuiging is gebaseerd op de visie van een inclusieve samenleving, waarin elk individu, ongeacht afkomst, gender, handicap of andere kenmerken, de kans krijgt om ten volle bij te dragen en alle aangeboden kansen te benutten. **De Raad** is van mening dat diversiteit niet enkel een concept is, maar diep verankerd moet zijn in de essentie van onze instanties.

¹ [Beschikking van 25/04/2019 kaderordonnantie met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij \(openjustice.be\).](#)

Deze moet worden erkend als een essentiële waarde die individuele verschillen overstijgt om een totale inclusie te bevorderen.

Ter herinnering: het kader van het actieplan Diversiteit, dat door Brussel Plaatselijke besturen wordt aangereikt, bevat gegevens over het personeel (4 assen² en 5 doelstellingen gekoppeld aan doelgroepen, waaronder personen met een handicap). Met dit kader kan elke entiteit van het Brusselse plaatselijk openbaar ambt bijgevolg een plan voorstellen dat gebaseerd is op een kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de informatie over de structuur.

De Raad benadrukt de noodzaak om kwaliteitsvolle diversiteitsplannen op te stellen die zich niet beperken tot aanwervingsoverwegingen, maar ook aspecten omvatten zoals opleiding, ontwikkeling van bekwaamheden en nog veel meer. En als het gaat om aanwerving, is het belangrijk dat het gaat om het creëren van duurzame, kwaliteitsvolle banen, inclusief redelijke aanpassingen waar nodig. Deze plannen moeten in de eerste plaats ontworpen zijn om het personeel en de instellingen van het plaatselijk openbaar ambt te versterken, en niet enkel om toelagen of diversiteitslabels te bekomen.

Bovendien vindt **de Raad** het een goede zaak dat deze diversiteitsplannen en de kwalitatieve uitvoering ervan verplicht worden voor alle actoren in het Brusselse lokale openbaar ambt. Deze aanpak heeft tot doel, het lokale overheidsapparaat een voorbeeldfunctie te geven, door zijn acties af te stemmen op de door de Regering bepaalde criteria en te voldoen aan de voorschriften van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en zijn facultatief Protocol.

Door deze aanpak draagt het lokaal openbaar ambt op actieve wijze bij tot het creëren van een meer inclusieve werkomgeving en tot de eerbied voor de fundamentele rechten van elke burger, terwijl het onze inzet voor diversiteit binnen de entiteiten van het Gewest versterkt.

De Raad is van mening dat het voorontwerp van ordonnantie een eerste belangrijke stap is in het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen, door het voortaan mogelijk te maken om rekening te houden met de behoeften van personen met een handicap.

De Raad benadrukt het belang om ervoor te zorgen dat in elke gemeente diversiteitsplannen worden geïmplementeerd. Het is essentieel dat elke gemeente zich actief inzet voor deze plannen door ervoor te zorgen dat deze altijd maatregelen bevatten voor personen met een handicap. **De Raad** is van mening dat de inclusie van personen met een handicap niet enkel gebaseerd mag zijn op quota, maar het resultaat moet zijn van een oprecht engagement van de overheidsinstanties. Quota alleen volstaan niet om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Er zijn bredere maatregelen nodig om op proactieve wijze een echt inclusieve werkomgeving voor personen met een handicap te ontwikkelen.

De Raad neemt nota van de verbeterde banden met Brussel Plaatselijke Besturen, die zal beschikken over gegevens over de actieplannen inzake diversiteit van elke gemeente in het Brussels gewest. Deze gegevens zullen kunnen worden gebruikt om het lokale beleid inzake gelijke kansen te versterken.

De Raad dringt aan op de invoering van een wettelijke verplichting voor alle gemeenten om een diversiteitsplan op te stellen en te zorgen voor een strenge monitoring van de gemeenten die deze verplichting niet nakomen (en niet alleen een negatieve beoordeling die de gemeente een jaar lang

² Aanwerving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie, externe positionering.

een toelage ontnemt). Het doel van deze aanpak is het bevorderen van inclusie en het stimuleren van een ethiek van diversiteit in de samenleving.

De Raad moedigt de Regering aan om, in functie van de beschikbare budgettaire middelen, extra stimulansen te ontwikkelen voor ambitieuze en kwalitatief hoogstaande diversiteitsplannen. Dit zou een aanzienlijk positief effect kunnen hebben. Het is essentieel om erop te wijzen dat de huidige wetgeving sommige gemeenten onbedoeld kan aanmoedigen om 'simpele' of 'weinig ambitieuze' diversiteitsplannen op te stellen om de financiering veilig te stellen, zonder zich te engageren voor substantiële inspanningen om de geïdentificeerde tekortkomingen aan te pakken. De angst om de doelstellingen in het diversiteitsplan niet te verwezenlijken, evenals voor mogelijke sancties zou kunnen leiden tot contraproductief gedrag. **De Raad** stelt daarom deze maatregel voor om dergelijke ongewenste effecten te voorkomen en om de opstelling van echt doeltreffende diversiteitsplannen te bevorderen.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Positieve acties en werkloosheidsgraad

De Raad is van mening dat diversiteit moet behoren tot de kernopvatting van het Brussels plaatselijk openbaar ambt om aldus een volledige inclusie van iedereen te garanderen. Integratie en bestrijding van discriminatie.

De Raad neemt er nota van dat het voorgelegde voorontwerp van ordonnantie voorziet in een wijziging wat betreft de toekenning van de toelagen, in het bijzonder met betrekking tot het contracteren van ten minste 10% werkzoekenden uit Brusselse wijken waarvan de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze wijziging is een belangrijke stap voorwaarts, aangezien deze rekening houdt met de specifieke realiteit van elke gemeente. Bovendien is deze maatregel, die oorspronkelijk bedoeld was om de ongelijkheden te verminderen, structureel en permanent geworden, wat indruist tegen de oorspronkelijke doelstelling van in de tijd beperkte positieve acties.

Door één doelgroep op lange termijn te bevoordelen, had dit andere kwetsbare groepen, waaronder personen met een handicap, kunnen uitsluiten. **De Raad** steunt daarom deze aanpassing, die een evenwichtigere en billijkere aanpak van de toekenning van de toelagen bevordert.

In dit verband herinnert **de Raad** aan de uiterst ongunstige situatie van personen met een handicap op de Belgische arbeidsmarkt, vergeleken met die van personen zonder handicap. Volgens de laatste cijfers van STATBEL³ heeft "wanneer mensen ernstig beperkt zijn in hun activiteiten ten gevolge van een handicap, langdurige ziekte of aandoening, dit duidelijk gevolgen voor hun werkgelegenheidssituatie: slechts 23% van hen heeft een baan, tegenover 65% van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar". Naast deze moeilijkheden op de arbeidsmarkt zijn er ook problemen die verband houden met armoede. Volgens de Survey of Income and Living Conditions (SILC) van 2021 lopen 22% van de personen van 16 jaar en ouder, die verklaren ernstig beperkt te zijn in hun dagelijkse activiteiten door een handicap, langdurige ziekte of aandoening, een armoederisico. 17% heeft te kampen met ernstige materiële en sociale deprivatie, tegenover respectievelijk 12% en 6% van de totale bevolking.

³ [Personen met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem hebben minder autonomie in job | Statbel \(fgov.be\)](#), geraadpleegd op 03/10/2023.

Het is ook duidelijk dat personen met een handicap nog steeds sterk gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. Uit discriminatietests in Gent bleek bijvoorbeeld dat dove sollicitanten 42% minder kans hadden om een positief antwoord te krijgen bij een sollicitatie.

2.2 Diversiteitsplan

De Raad is tevreden dat elke lokale overheid, om in aanmerking te komen voor toelagen, moet kunnen aantonen dat ze over een diversiteitsplan beschikt.

De Raad is een groot voorstander van het implementeren van ambitieuze diversiteitsplannen, die een verscheidenheid aan specifieke doelgroepen omvatten, zoals jongeren onder de 26 jaar, personen ouder dan 45 jaar, personen van uiteenlopende oorsprong, evenals genderdiversiteit.

De Raad zou echter graag zien dat elk diversiteitsplan acties bevat inzake aanwerving, opleiding, participatie, integratie en inclusie van personen met een handicap.

De Raad benadrukt dat het belangrijk is om rekening te houden met de handicapdimensie en eist dat de toelagen rekening houden met de specifieke behoeften van personen met een handicap⁴. **De Raad** is van oordeel dat toereikende begrotingsmiddelen essentieel zijn om de uitvoering van duurzame acties te waarborgen, in plaats van eenvoudige kortetermijnoplossingen. Om een doeltreffende coördinatie van deze acties te garanderen, dringt **de Raad** aan op de aanstelling van een diversiteitsmanager en de oprichting van een begeleidingscomité. Daarnaast is **de Raad** van mening dat het noodzakelijk is om te voorzien in de gepaste menselijke middelen en opleidingen om de kwaliteit en het succes van dit project te verzekeren.

2.3 Dienstenaanbod van de RPH voor de opstelling van de structuur van de diversiteitsplannen en delen van goede praktijken betreffende de materies inzake handicap

De Raad, met zijn expertise in handicapmateries, speelt een leidende rol in het bevorderen van goede praktijken wat betreft de integratie van handistreaming op alle niveaus. Met zijn diepgaande kennis op dit gebied biedt **de Raad** aan om een actieve rol te spelen in werkgroepen die het profiel van de diversiteitsmanager binnen de lokale overheden willen definiëren. **De Raad** is ook bereid om essentiële informatie te leveren voor de ontwikkeling van een structuur voor een diversiteitsplan dat zich richt op de impact van de handicap. Daarnaast verbindt **de Raad** er zich toe om bij te dragen aan het evaluatiecomité en van tijd tot tijd op te treden als deskundige om dit belangrijke onderwerp kracht bij te zetten. Zijn vastberadenheid om de inclusie van personen met een handicap te bevorderen maakt hem tot een essentiële partner in de collectieve inspanning om een meer inclusieve en rechtvaardige samenleving uit te bouwen.

2.4 Diversiteitsmanager in elke gemeente

De Raad keurt de voorgestelde wijzigingen en de invoering van de functie van diversiteitsmanager goed.

⁴ Bijvoorbeeld: de redelijke aanpassingen en de essentiële opleidingen, zoals FALC, linguïstreaming, het label anysurfer, de toegangsbruggen, gebarentaal, de sensibilisering voor onzichtbare handicaps, coaching...

De Raad waardeert dat het budget van de toelagen wordt omgebogen naar de financiering van de opdrachten van de diversiteitsmanager, die verantwoordelijk zal zijn voor het opstellen, uitvoeren en opvolgen van het diversiteitsplan van de gemeenten en hun lokale besturen⁵. Zoals hierboven vermeld, is het echter belangrijk dat er ook budgetten worden voorzien om de diversiteitsmanager te helpen bij de uitvoering van de acties die in het genoemde plan zijn opgenomen.

De Raad zou graag willen weten wat het profiel, de taken en het vereiste opleidingsniveau van deze toekomstige medewerker zullen zijn, aangezien de gemeenten bestaan uit een groot aantal medewerkers van C- en D-niveau. **De Raad** zou graag zien dat deze functie niet alleen aan A- en B-niveaus wordt aangeboden. **De Raad** vraagt ook om aan de diversiteitsmanager en de leden van het begeleidingscomité de tijd te geven om zich te vormen op het gebied van diversiteit en strijd tegen discriminatie, handstreaming en het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, door middel van opleidingen zoals E-div, maar ook door deel te nemen aan netwerken van diversiteitsmanagers en opleidingen. **De Raad** zou graag zien dat goede praktijken op het gebied van diversiteitsacties regelmatig worden uitgewisseld en dat het hele plan gedurende gans het proces wordt opgevolgd door een diversiteitsconsulent van Actiris. Zo kan men ervoor zorgen dat dat de anti-discriminatiewetgeving en de diversiteitsacties op een kwalitatieve manier worden toegepast.

2.5 Evaluatiecomité

De Raad toont grote belangstelling voor de oprichting van een evaluatiecomité voor de diversiteitsplannen die het voorwerp zal uitmaken van een besluit. Dit zal immers toelaten om de transparantie en billijkheid bij de toekenning van de toelagen te verhogen en om tegelijkertijd een voorbeeldig beheer te garanderen. Dit comité zal meer dan nuttig zijn om de diversiteitsplannen te valideren en hun evaluatie goed te keuren. **De Raad** beveelt het toekomstige evaluatiecomité aan om diversiteitsplannen te evalueren zodra ze zijn afgerond door de instellingen van het Brusselse lokaal openbaar ambt, teneinde vertragingen van de implementatie van de geplande acties te voorkomen. **De Raad** beveelt aan om de plannen in aanmerking te laten komen zodra ze positief geëvalueerd zijn.

De Raad beveelt aan dat professionelen het proces van reflectie, opstelling en implementering van de diversiteitsplannen ondersteunen. Hij vraagt ook dat de diversiteitsverantwoordelijken bijgestaan worden door consultants gespecialiseerd in diversiteit, met toegang tot relevante informatie en een up-to-date juridische controle. **De Raad** wijst erop dat het succes van diversiteitsinitiatieven en de verwezenlijking van doelstellingen soms kunnen afhangen van factoren buiten de controle van de diversiteitsmanager, zoals gebrek aan steun van de begeleidingscommissie, gezondheidscrisissen, gezondheidsproblemen, gebrek aan menselijke middelen en andere gelijkaardige omstandigheden.

De Raad dringt aan op het behoud van de autonomie van de Brusselse lokale overheden bij het opstellen van hun diversiteitsplannen. Hij dringt er echter op aan dat het evaluatiecomité een cruciale rol speelt bij de analyse en evaluatie van deze plannen, en dat het de gemeenten actief ondersteunt.

⁵ Ter herinnering: VIVAQUA, Sibelga, « Académie intercommunale de Musique, des Arts de la Parole et de la Danse » van Sint-Joost-ten-Node/Schaarbeek, GIP, « Intercommunale d'Enseignement supérieur d'Architecture (IEAI) », Brulabo (voormalig Brussels Intercommunale Laboratorium voor Scheikunde en Bacteriologie), Intercommunale Begraafplaatsen, Intercommunale coöperatieve vennootschap voor crematie, Brutélé.

Het comité moet ook een stappenplan, met aanbevelingen en mogelijkheden tot verbetering opstellen voor gemeenten waarvan de plannen een negatieve beoordeling krijgen.

De Raad wil er zeker van zijn dat de opstelling van de diversiteitsplannen echt gericht is op het bestrijden van discriminatie, het verhogen van de diversiteit en het bevorderen van inclusie voor iedereen. Hij dringt erop aan dat er een budget wordt vrijgemaakt om impactvolle maatregelen door te voeren, in plaats van diversiteit louter uit verplichting te promoten of zijn imago te willen verbeteren zonder concrete acties te ondernemen.

De Raad is zich ervan bewust dat dit een budgettaire investering vergt en is er daarom voorstander van dat de commissie Diversiteit de mogelijkheid moet hebben om echte sancties op te leggen als een of meer gemeenten zich niet op ernstige wijze inzetten voor de uitvoering van hun diversiteitsplannen.

De Raad wenst geïnformeerd te worden over de instellingen en partners die betrokken zullen zijn bij dit Comité, aangezien dit voor hem van groot belang is. Als Raad gespecialiseerd in personen met een handicap wil **de Raad** een actieve rol vervullen bij het ontwerp van de evaluatieprocedure, de implementatie ervan en zelfs beschouwd worden als een integraal onderdeel van dit Comité. **De Raad** is van mening dat zijn unieke ervaring inzake handicap aan dit initiatief een onschatbare waarde kan toevoegen en ertoe kan bijdragen om gepaste en billijke evaluatiecriteria te garanderen.

3. Conclusie

De Raad staat positief tegenover het voorontwerp tot wijziging van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op de bevordering van een diversiteitsbeleid en van de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. Dit initiatief is van het grootste belang, aangezien de Brusselse lokale besturen de overheidsorganen zijn die het dichtst bij de burgers staan. Ze zijn ook het meest zichtbaar en spelen een cruciale rol als voorbeeld en model voor de samenleving.

De Raad is verheugd over het feit dat de toelage niet langer rechtstreeks, maar na een positieve evaluatie en goedkeuring zal worden verstrekt, aangezien dit de beleidsvoering en het gewicht van de maatregel versterkt.

Het is essentieel om te benadrukken dat de bevolking met een handicap een publiek is dat de lokale overheden collectief moeten vertegenwoordigen en dienen. Met de huidige demografische trends zal het aantal personen met een handicap alleen maar toenemen, wat de noodzaak om deze diversiteit op te nemen in de lokale besturen versterkt. **De Raad** benadrukt met klem dat 15,6%⁶ van de bevolking een handicap bezit, en deze realiteit wijst op de dwingende noodzaak om hun volledige inclusie te verzekeren op alle niveaus van het lokale bestuur. Het betekent ook dat deze burgers de kans verdienen om een baan te vinden en te behouden bij een gemeentebestuur om zo bij te dragen tot een billijkere en meer diverse samenleving.

De lokale overheden hebben ook de bijzondere plicht om de diversiteit in de samenleving als geheel te weerspiegelen. Zij moeten fungeren als rolmodel en als katalysator van inclusie, door ervoor te

⁶ Bij gebrek aan een globale telling van de personen met een handicap op ons grondgebied moeten we vertrouwen op de hoogste autoriteit in gezondheidskwesties, de WGO. De Wereldgezondheidsorganisatie schat dat 15,6% van de wereldbevolking leeft met een of andere vorm van handicap. In België zou dit percentage neerkomen op 1,7 op 11,5 miljoen personen (op 1/1/2020). – “Handicap en Belgique”, L’X presse, driemaandelijks blad van juli 2021, nr. 102.

zorgen dat elk individu, ongeacht zijn of haar capaciteiten of verschillen, de kans krijgt om volwaardig deel te nemen aan het beroeps- en sociale leven, en daarbij volledig erkend wordt.

De Raad waardeert de toenemende inzet van het Brusselse openbaar ambt ten gunste van inclusie en diversiteit. Hij is er vast van overtuigd dat het opnemen van deze voorstellen in het voorontwerp een stap is in de richting van een meer inclusieve samenleving.

De Raad wenst op de hoogte gehouden te worden van de evolutie van dit voorontwerp en van de toekomstige acties naar aanleiding van zijn advies.

*
* *