



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

ADVIES

Ontwerp van besluit houdende uitvoering van de artikelen 146 tot 151 van het gezamenlijk decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van diversiteit

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Aanvraag ontvangen op	6 juni 2024
Advies door de RGVM uitgebracht op	11 juli 2024

Preambule

De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna ‘de RGVM’ of ‘de Raad’) ontving een adviesaanvraag betreffende een ontwerp van besluit houdende uitvoering van de artikelen 146 tot 151 van het gezamenlijk decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van diversiteit.

Het gezamenlijk decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit werd op 29 maart 2024 aangenomen door het Brussels Hoofdstedelijk Parlement. De RGVM had ook een advies uitgebracht over het ontwerp van deze tekst.¹

De artikelen 146 tot 151 van dit wetboek vormen hoofdstuk 2 (*‘Lokale besturen’*) van Titel 4 (*‘Bevordering van de diversiteit binnen Brussel en de lokale overheden’*) van Deel 3 (*‘Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brusselse overheidsbeleid en de bevordering van de diversiteit in de Brusselse ambtenarij’*) van het Wetboek.

Dit hoofdstuk bevat de bepalingen met betrekking tot de lokale besturen, die voortvloeien uit *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*. Op 2023 werd aan de RGVM een ontwerp van wijziging van die ordonnantie voorgelegd. De RGVM had ook advies uitgebracht over dit ontwerp.² Uiteindelijk werd de ordonnantie niet gewijzigd, aangezien de wijzigingen rechtstreeks in het nieuwe wetboek werden opgenomen.

Het doel van de hervorming van deze ordonnantie was de diversiteit en bestrijding van de discriminatie bij de Brusselse lokale besturen verder te bevorderen. De voorwaarden voor de toekenning van de subsidie bleken namelijk ³niet bij te dragen aan het bereiken van het nagestreefde doel. De toekenning van de subsidie moest derhalve afhankelijk gesteld worden van de uitwerking van een openbaar diversiteitsplan en van de positieve evaluatie van zulk plan.

De hervorming had ook tot doel een heuse subsidietoewijzing te creëren, subsidie die gebruikt zal moeten worden voor het financieren van de opdrachten van de ‘diversiteitsmanager’. Die diversiteitsmanager zal het openbare diversiteitsplan van de gemeente en de plannen van de lokale besturen die daarvan afhangen, moeten uitwerken, uitvoeren en opvolgen.

De hervormde artikelen bepalen dat de regering de minimuminhoud van het openbaar diversiteitsplan, de samenstelling en opdrachten van het evaluatiecomité en de verdeelsleutel voor de subsidie op basis van het aantal inwoners van de gemeenten vaststelt. Het is over deze zaken van het ontwerp van besluit dat advies is gevraagd aan de RGVM.

¹ [A-2023-001-RGVM](#).

² [A-2023-005-RGVM](#).

³ Met als belangrijkste criterium de indienstneming van minstens 10% werkzoekenden afkomstig uit Brusselse wijken waar de werkloosheidsgraad van de bevolking gelijk is aan of hoger is dan het gemiddelde van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Advies

1. Algemene beschouwingen

De **RGVM** stelt met tevredenheid vast dat zijn overwegingen, geformuleerd in zijn adviezen over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij⁴ en over het gezamenlijk voorontwerp van decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van diversiteit⁵ in aanmerking werden genomen bij de opstelling van het voorliggende ontwerp van besluit.

1.1 Toepassingsgebied

De **Raad** spreekt andermaal zijn tevredenheid uit over het feit dat het Wetboek de diversiteitsmanager van de gemeente belast met het opstellen van de diversiteitsplannen, niet alleen van de gemeente, maar ook van de andere lokale besturen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is (gemeentelijke vzw's, gemeente, intercommunales). De grootte en de werkkraft van deze structuren kunnen namelijk soms zeer beperkt zijn. Wat bijvoorbeeld de gemeentelijke vzw's betreft, telt 2/3 van de +/- 120 gemeentelijke vzw's minder dan 5 personen. Het is moeilijk – zo niet onmogelijk – voor deze structuren om personele en financiële middelen vrij te maken om een diversiteits- en inclusiebeleid te voeren. Het is dan ook zeker zinvol om een diversiteitsmanager te delen op gemeentelijk niveau. Anderzijds vraagt de **RGVM** zich nog steeds af of de bepaling van de Code die voorziet in de opstelling van een specifiek diversiteitsplan voor elk van deze structuren wel zin heeft gelet op de grootte van die structuren. Hij betreurt het dat die bepaling nog niet is geanalyseerd en vraagt om het Wetboek op dit vlak eventueel te wijzigen en dat element aan te passen. De **Raad** is van mening dat die verplichting alleen moet gelden voor structuren met minstens 50 personen.

De **RGVM** vraagt ook om te verduidelijken dat het toepassingsgebied van het Wetboek en het uitvoeringsbesluit – en dus de verplichtingen zoals het hebben van een diversiteitsplan – zich uitstrekt tot alle substructuren (bijvoorbeeld degene belast met het personeelsbeheer) van de betreffende lokale besturen, onder voorbehoud van het vorige punt. Dit kan bijvoorbeeld via de berichtgeving aan die overheden en in de tools die Brussel Plaatselijke Besturen aan die besturen ter beschikking stelt.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Opleiding van de diversiteitsmanagers

De **Raad** dringt aan op de noodzaak om voor de diversiteitsmanagers een intensieve en verplichte initiële en voortgezette opleiding te organiseren, waarbij onder meer aandacht wordt besteed aan structurele relaties van dominantie en aan seksistisch en seksueel geweld.⁶

⁴ [A-2023-005-RGVM](#).

⁵ [A-2023-001-RGVM](#).

⁶ Zie de aanbeveling in het [Evaluatieverslag \(referentie\) van de groep deskundigen inzake de bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld \(GREVIO\) over wetgevende en andere maatregelen ter uitvoering van de bepalingen van het Verdrag van de Raad van Europa inzake de voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld \(Verdrag van Istanbul\) - België](#), 26 juni 2020.

2.2 Evaluatie van diversiteitsplannen

De RGVM vindt het aangewezen om het basisoverlegcomité (BOC) van elke gemeente te betrekken bij het evaluatieproces van de diversiteitsplannen die op haar betrekking hebben. Het verslag van de diversiteitsmanager waarnaar wordt verwezen in artikel 10, lid 1 en van het ontwerp van besluit zou bijvoorbeeld ter goedkeuring aan het BOC kunnen worden voorgelegd. Aangezien de bevoegdheden van het BOC op het niveau van de federale overheid⁷ worden bepaald, vestigt de **Raad** de aandacht van de Brusselse Regering op het feit dat het belangrijk is dat deze wijziging duidelijk wordt geformuleerd opdat de goedkeuring van het openbare diversiteitsplan tot de bevoegdheden van het BOC zou behoren.

Bovendien is de **RGVM** ook bezorgd over de financiële en personele middelen die Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) ter beschikking hebben om hun rol in de evaluatiecommissie te vervullen. Het is aangewezen om dit samen met Unia en de IGVM, maar ook met de respectieve subsidiërende overheden te onderzoeken, zelfs als dit betekent dat dit kosten met zich meebrengt.

2.3 Budget

De Raad merkt op dat de bijzonderheden in verband met de uitgaven die worden gedekt door de subsidie die aan gemeenten wordt verstrekt om de taken van de diversiteitsmanager te financieren, zullen worden opgenomen in de jaarlijkse subsidiebesluiten. Deze besluiten zullen een lijst bevatten van bewijsstukken die worden aanvaard. Deze bewijsstukken zullen uitsluitend betrekking moeten hebben op het loon van de diversiteitsmanager of op de acties van het diversiteitsplan.

Op basis hiervan dringt de **RGVM** erop aan dat de toekenning van deze subsidies nauwlettend wordt gemonitord.

3. Artikelsgewijze beschouwingen

3.1 Profiel van de diversiteitsmanager (artikel 3)

Met betrekking tot het profiel van de diversiteitsmanager acht **de Raad** het absoluut noodzakelijk om een persoon aan te werven die gespecialiseerd is in zaken die te maken hebben met het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie.

De RGVM is ook van mening dat het profiel van deze persoon moet worden aangepast aan elke gemeente. In dit verband stelt **de Raad** voor de mogelijkheid te overwegen om diversiteitsmanagers aan te werven die zelf slachtoffer van discriminatie zijn (geweest).

3.2 Taalopleidingen (artikel 6)

In artikel 6, paragraaf 3, 3°, c), bepaalt het ontwerp van besluit dat de pijler 'interne sensibilisering en communicatie' onder meer betrekking heeft op 'de organisatie van taalcurssussen, -stages en -opleidingen'.

⁷ Zie. [Wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel](#) (BS, 24 december 1974) en zijn uitvoeringsbesluiten.

De RGVM vraagt dat in het ontwerp van besluit de talen worden gespecificeerd waarop die opleidingen betrekking hebben, naast het doelpubliek van die opleidingen en het verband tussen dit soort opleidingen en diversiteit. Volgens **de Raad** is het zinvol om te specificeren dat deze taalopleidingen betrekking hebben op het Frans, het Nederlands, de Langue des Signes de Belgique Francophone (LSFB) en de Vlaams Gebarentaal (VGT).

3.3 Rol van het evaluatiecomité (artikel 8)

Artikel 8, paragraaf 2 van het ontwerp van besluit bepaalt dat de minister de openbare diversiteitsplannen moet goedkeuren en daarvoor het advies van het evaluatiecomité kan inwinnen.

Om tot een consistente procedure te komen die een gelijke behandeling garandeert en in overeenstemming is met de procedure die in de particuliere sector wordt toegepast, vindt de **Raad** het wenselijk om het evaluatiecomité systematisch te betrekken bij zowel de goedkeuring als de evaluatie van de openbare diversiteitsplannen.

*
* *