



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

ADVIES

Ontwerpbesluit tot 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 de diversiteit

Aanvrager

Minister Bernard Clerfayt

Aanvraag ontvangen op

6 juni 2024

Advies aangenomen door de RPH op

26 juni 2024

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>

Preambule

De Raad voor Personen met een Handicap (hierna de "Raad") heeft een adviesaanvraag ontvangen betreffende het ontwerpbesluit tot 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 de diversiteit, dat tot doel heeft een diversiteitsbeleid te voeren en discriminatie te bestrijden in het Brusselse lokale openbare ambt.

Op 29 maart 2024 heeft het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een gezamenlijk decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels Wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit aangenomen. Deze wetgeving, met name in Hoofdstuk 2 van Deel 3, vernieuwt de bepalingen met betrekking tot lokale besturen die voortvloeien uit de kaderordonnantie van 25 april 2019. Het initiatief, onder leiding van de minister van Plaatselijke Besturen, werd op 16 november 2023 in tweede lezing aangenomen en werd om redenen van rechtszekerheid opgenomen in de gezamenlijke derde lezing op 8 februari 2024.

Het belangrijkste doel van deze hervorming is om de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie binnen de Brusselse lokale besturen te versterken.

Gezien de toenemende diversiteit in Brussel en het groeiende bewustzijn van de daarmee gepaard gaande uitdagingen, steunt de Raad het engagement van de gemeenten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om een voorbeeldfunctie te vervullen. In het ontwerpbesluit worden belangrijke wijzigingen voorgesteld om een billijker, ethischer en inclusiever diversiteitsbeleid te creëren. Het bevordert een beter beheer van de toekenning van subsidies op basis van diversiteitsplannen die zijn aangepast aan de specifieke behoeften van elke entiteit en die zo goed mogelijk de realiteit van de verschillende gemeenten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest weerspiegelen.

Dit initiatief benadrukt het belang van het bevorderen van inclusiviteit, het bestrijden van discriminatie en het versterken van diversiteit op het lokale niveau, met als doel een billijker en evenwichtiger Brussels Hoofdstedelijk Gewest te creëren voor al zijn bewoners.

Advies

1. Algemene beschouwingen

De Raad is ervan overtuigd dat diversiteit een prominente plaats moet innemen binnen het Brusselse lokale openbare ambt, met een adequate vertegenwoordiging van personen met een handicap.

De Raad stelt met genoeg vast dat het merendeel van zijn aanbevelingen, geformuleerd in zijn advies¹ betreffende 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

¹ Advies [A-2023-009-RPH](#) op de website van Brupartners, [Raad voor Personen met een Handicap Brupartners](#), geraadpleegd op 20.06.2024.

discriminatie in het Brusselse lokale openbare ambt, in aanmerking zijn genomen en in dit ontwerpbesluit zijn opgenomen².

Voor **de Raad** is diversiteit niet enkel een concept, maar moet het diep verankerd zijn in de essentie van alle overheidsinstanties, en inclusie, toegankelijkheid en de strijd tegen alle vormen van discriminatie bevorderen.

Met dit advies hoopt **de Raad** dat de vier onderstaande aanbevelingen, opgenomen in het advies A-2023-009-RPH, in aanmerking worden genomen in het ontwerpbesluit tot 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 de diversiteit, teneinde de doeltreffendheid en de reikwijdte van dat beleid te versterken.

- **De Raad** vindt het een goede zaak dat de diversiteitsplannen en de kwalitatieve uitvoering ervan verplicht worden in elk van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze aanpak heeft tot doel het lokale openbare ambt 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.
- **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 een subsidie ontnemt. Het doel van deze aanpak is het bevorderen van inclusie en het stimuleren van een ethiek van diversiteit in de samenleving.
- Het huidige kader is gericht op vier pijlers: Aanwerving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering. **De Raad** beveelt aan om verder te gaan dan deze pijlers en de aanwervingsquota van 2,5% gehandicapte werknemers te overschrijden. Het is ook essentieel om te investeren in aanvullende initiatieven: interne/externe coaching (bv.: Diversicom), duurzame integratie, begeleiding, opleiding, duurzame banen (vaste contracten), een inclusieve werkomgeving en het voorzien in redelijke aanpassingen om tegemoet te komen aan de behoeften van kandidaten wanneer ze beginnen te werken of tijdens hun contract.
- **De Raad** biedt aan om een actieve rol te spelen in werkgroepen die het profiel van de diversiteitsmanager binnen de lokale overheden willen definiëren, evenals de kaders van de actieplannen voor diversiteit en het huishoudelijk reglement van de evaluatieprocedure. Dit punt zal later in het advies verder worden uitgewerkt.

De Raad herhaalt dat diversiteitsplannen een belangrijke rol spelen bij deze aanpak. Ze beogen ervoor te zorgen dat lokale overheden en het lokale openbare ambt zich gedragen als voorbeeldspelers die de diversiteit van de Brusselse samenleving volledig weerspiegelen. Als multiculturele en meertalige hoofdstad biedt Brussel unieke uitdagingen en kansen op het gebied van diversiteit. De

² Ontwerpbesluit tot 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 de diversiteit

diversiteitsplannen zijn speciaal ontworpen om doelgroepen te ondersteunen die soms veraf van de arbeidsmarkt staan, zoals mensen met een buitenlandse nationaliteit, personen met een handicap, jongeren, werknemers zonder GHSO, ervaren oudere werknemers, mannen en vrouwen.

De opname van deze doelgroepen in het lokale openbare ambt draagt niet alleen bij aan een nauwkeurigere vertegenwoordiging van de Brusselse samenleving, maar versterkt ook de legitimiteit en effectiviteit van het overheidsbeleid.

De diversiteitsplannen moeten ontworpen worden om gelijke kansen te garanderen, om diversiteit binnen het personeelsbestand aan te moedigen en om alle personeelsleden bewust te maken van de uitdagingen van diversiteit en de strijd tegen discriminatie. Deze plannen moeten betrekking hebben op alle fasen van het proces, niet alleen op de eerste betrokkenheid van personen met een handicap. Als het bijvoorbeeld gaat om werkgelegenheid, is het van cruciaal belang om essentiële voorwaarden vast te stellen vanaf het moment dat vacatures worden gepubliceerd tot en met het beheer van het vertrek van personeel.

De Raad hoopt dat de diversiteitsplannen niet alleen een goede praktijk zullen zijn, maar een echte verplichting voor alle 19 gemeenten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raad wijst er ook op dat diversiteit vaak complex is en verschillende obstakels kan combineren. Gehandicapte vrouwen van buitenlandse origine ondervinden dan ook meer moeilijkheden dan niet-gehandicapte vrouwen van Belgische nationaliteit.

Kortom, voor **de Raad** is de succesvolle uitvoering van de diversiteitsplannen een essentiële stap naar een meer inclusief en representatief lokaal bestuur in Brussel. Dit vereist een voortdurende inzet, concrete maatregelen en een collectieve wil om diversiteit te waarderen als een troef en een motor van sociale vooruitgang.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Diversiteit bevorderen in de Brusselse lokale besturen

De diversiteitsplannen worden momenteel niet door alle gemeenten opgesteld, hoewel artikel 5 van de kaderordonnantie van 25/04/2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het Brusselse lokale openbare ambt daarin voorziet³. Bij gebrek aan sancties is het volgens **de Raad** essentieel om gemeenten die deze verplichting nakomen te belonen en bindende maatregelen in te voeren voor gemeenten die dat niet doen. Diversiteit is een grote morele en maatschappelijke verantwoordelijkheid en elke gemeente moet zich hier actief voor inzetten. De diversiteitsplannen worden daarom een verplichting voor alle 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zorgen voor meer inclusie en sociale cohesie.

³ Artikel 5: Diversiteitsplannen

1. Elke gemeente dient een diversiteitsplan op te stellen en uit te voeren om gelijke kansen te bevorderen en discriminatie binnen het lokale openbare ambt te bestrijden.
2. Het diversiteitsplan moet concrete maatregelen en meetbare doelstellingen bevatten om deze doelstellingen te bereiken.
3. De gemeenten dienen hun diversiteitsplannen binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie ter goedkeuring voor te leggen aan de bevoegde raad.

3. Artikelsgewijze beschouwingen

3.1 Artikel 3 §2 "Het functieprofiel van de diversiteitsmanager wordt door Brussel Plaatselijke Besturen ter beschikking gesteld van de gemeenten, via zijn website"

Op basis van zijn ervaring op het gebied van handicaps biedt **de Raad** opnieuw zijn hulp aan bij het opstellen van de functie van diversiteitsmanager vóór de definitieve publicatie ervan. Met zijn expertise is **de Raad** bereid om mee te werken aan het definiëren van de taken en vaardigheden die nodig zijn voor een rol die inclusie, toegankelijkheid en de strijd tegen discriminatie bevordert.

3.2 Artikel 4, § 2 "De inhoudelijke structuren voor de diversiteitsscan en het openbaar diversiteitsplan worden door Brussel Plaatselijke Besturen ter beschikking gesteld van de lokale besturen, via zijn website"

De Raad stelt voor om deel te nemen aan het opstellen van de inhoudelijke structuur voor de diversiteitsscan en het openbare diversiteitsplan. **De Raad** is bevoegd om specifieke aanbevelingen te doen voor de doelgroep van werknemers met een handicap en voor andere doelgroepen, en erkent dat handicaps ook intersectioneel kunnen zijn. De expertise van **de Raad** zal zorgen voor een inclusieve en effectieve aanpak die tegemoetkomt aan de behoeften van alle belanghebbenden. Artikel 5 "Kwalitatieve scan en kwantitatieve scan" en 6 § 1 "Te bereiken algemene doelstellingen inzake het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie en met betrekking tot de pijlers vermeld in artikel 5 § 2"

De Raad is verheugd dat in artikel 5, lid 2 en 3, rekening is gehouden met zijn aanbevelingen uit zijn vorige advies⁴. **De Raad** stelt met genoeg vast dat de vier pijlers en zes doelgroepen van de diversiteitsplannen gemeenten in staat zullen stellen om de inclusie van personen met een handicap te verbeteren.

De Raad benadrukt echter dat de doelgroep bedoeld in artikel 5, §2, 2° "Werknemers met een handicap" een niet-homogene groep mensen is, met verschillende soorten handicaps, met zichtbare en onzichtbare gradaties en vormen, en met uiteenlopende behoeften op het gebied van redelijke aanpassingen en andere vereisten. **De Raad** verzoekt deze doelgroep in het besluit te definiëren door te verwijzen naar de definitie in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen op 13 december 2006, Artikel 1: "*Personen met een handicap zijn personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op gelijke voet met*

⁴ [A-2023-009-RPH-NL](#)

anderen te participeren in de samenleving. ». **De Raad** vraagt om deze definitie te gebruiken, omdat ze breder is dan de definitie die is opgenomen in de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen en zich richt op de wisselwerking tussen personen met een handicap en de maatschappelijke drempels die hun gelijkwaardige deelname aan de samenleving in de weg staan. Daarnaast beveelt **de Raad** aan kennis te nemen van de inhoud van artikel 27 van hetzelfde Verdrag, dat handelt over de rechten van personen met een handicap met betrekking tot werk en werkgelegenheid.

De Raad wijst erop dat sommige personen met een handicap grote moeilijkheden ondervinden op het gebied van integratie, mobiliteit en toegankelijkheid, en soms in een vorm van taalkundige kwetsbaarheid verkeren. De vereiste van tweetaligheid voor bepaalde functies in het lokale openbare ambt is bijzonder moeilijk te vervullen voor personen met een handicap, vooral voor doven en slechthorenden. Een extra taal leren is vaak complexer als je niet kunt horen, vooral omdat voor velen van hen hun moedertaal de LSF (Langue des Signes Francophone de Belgique) of de VGT (Vlaamse Gebarentaal) is, en niet het Frans of het Nederlands.

Deze aspecten moeten duidelijk worden begrepen, niet alleen door diversiteitsmanagers bij het opstellen van hun plannen, maar ook door HR, managers en werknemers, zodat er concrete en duurzame acties kunnen worden ondernomen om hun integratie en levenskwaliteit op het werk te verbeteren.

Artikel 6 van het ontwerpbesluit voorziet in acties ten voordele van de doelgroepen, zoals de invoering van nieuwe selectie- en aanwervingskanalen, de samenwerking met tewerkstellingsoperatoren, de verbetering van het onthaalbeleid en de functiebeschrijvingen, interne coaching en ondersteuning, alsook aangepaste opleiding en redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap. De gemeenten, die autonoom zijn in het opzetten van deze acties, kunnen inspiratie putten uit het kader dat beschikbaar is op de website van Brussel Plaatselijke Besturen, waarop concrete voorbeelden staan zoals die van Diversicom en andere contractuele opties.

De Raad benadrukt dat het belangrijk is om gewone, langdurige banen aan te bieden in plaats van contracten van bepaalde duur, om blijvende resultaten te garanderen.

3.3 Hoofdstuk 5 "Procedure voor de beoordeling van het openbare diversiteitsplan van de gemeenten"

De Raad vindt de procedure voor de beoordeling van het diversiteitsplan van de gemeenten zeer duidelijk en volledig. **De Raad** biedt zijn ervaring en hulp aan op ad hoc of structurele basis, indien nodig. **De Raad** zou ook graag zien dat er een huishoudelijk reglement wordt ingevoerd voor de werking van ondersteunende comités en de procedures in verband met diversiteitsplannen. **De Raad** vraagt Brussel Plaatselijke Overheden om een model van dit reglement op te stellen voor gebruik door alle gemeenten.

De Raad wenst toegang te krijgen tot de beoordelingsverslagen over de diversiteitsplannen van de gemeenten, in het bijzonder voor acties met betrekking tot personen met een handicap en het percentage aangenomen arbeidsovereenkomsten. Deze objectieve, gekwantificeerde informatie is essentieel als **de Raad** zijn taken doeltreffend wil blijven uitvoeren.

Bovendien herinnert **de Raad** eraan dat de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen vereist dat de lokale

besturen een quotum van 2,5 % van de arbeidsplaatsen voorbehouden voor personen met een handicap. Als dat niet lukt, moeten de lokale besturen contracten voor werk, leveringen en diensten afsluiten met maatwerkbedrijven. **De Raad** is van mening dat de diversiteitsplannen een goed instrument zijn om deze doelstelling te bereiken en vraagt het Brussels Parlement om een jaarlijks verslag over deze ordonnantie, tegelijk met het verslag over de diversiteitsplannen van de gemeenten.

4. Conclusie

De Raad is zeer tevreden met het voorstel voor dit ontwerpbesluit, dat zijn visie op inclusie, de strijd tegen discriminatie en de bevordering van diversiteit perfect weerspiegelt.

De Raad verheugt zich dat hij van bij de aanvang door het kabinet werd geraadpleegd over het voorontwerp van kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het Brusselse openbare ambt, dat de inhoud van dit ontwerpbesluit werd geïntegreerd en dat rekening werd gehouden met zijn aanbevelingen.

De Raad verklaart nogmaals zijn steun te willen verlenen, zoals uiteengezet in zijn advies.

Tot slot kijkt **de Raad** uit naar informatie over de voortgang van dit dossier.

*

* *