

---

# ADVIES

## Ontwerp van besluit 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	31 mei 2024
Aanvraag behandeld door	Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit - Financiën Commissie Diversiteit – Gelijke kansen - Armoede
Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op	1 juli 2024

*Brupartners* bestaat uit 7 effectieve en 7 plaatsvervangende leden die **de representatieve werkgeversorganisaties** (BECI) vertegenwoordigen, 6 effectieve en 6 plaatsvervangende leden die **de representatieve middenstandsorganisaties** vertegenwoordigen, 2 effectieve en 2 plaatsvervangende leden die **de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector** (BRUXEO) vertegenwoordigen en 15 effectieve en 15 plaatsvervangende leden die **de representatieve werknemersorganisaties** vertegenwoordigen (6 ABVV, 6 ACV, 3 ACLVB).

## Vooraf

Brupartners heeft een adviesaanvraag ontvangen over een 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.

Op 29 maart 2024 heeft het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het gemeenschappelijk decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit aangenomen. Brupartners heeft trouwens over deze ontwerptekst een advies uitgebracht<sup>1</sup>.

Hoofdstuk 2 van deel 3 van dit wetboek bevat bepalingen met betrekking tot de lokale besturen die werden herzien. Dit hoofdstuk was oorspronkelijk opgenomen in de kaderordonnantie van 25 april 2019 met als doel een diversiteits- en antidiscriminatiebeleid binnen het Brussels lokaal openbaar ambt te verzekeren. Deze ordonnantie werd gewijzigd en omwille van de rechtszekerheid opgenomen in voornoemd wetboek. Brupartners heeft ook over deze tekst een advies uitgebracht<sup>2</sup>.

Het doel van de hervorming van deze ordonnantie was een versterkt nastreven van de doelstelling om diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden in de Brusselse lokale besturen. Zo werd de toegang tot de subsidie losgekoppeld van de aanwervingsvoorwaarde voor personen uit achtergestelde wijken teneinde een echte link te leggen tussen het gevoerde beleid ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie, meer bepaald door de toegang tot de subsidie afhankelijk te maken van de opstelling en de positieve evaluatie van het openbaar diversiteitsplan.

De hervorming bestond ook uit het creëren van een reële toewijzing van de subsidie, die moet worden gebruikt om de taken van de diversiteitsmanager te financieren. Deze moet het openbaar diversiteitsplan voor zijn of haar gemeente opstellen, uitvoeren en opvolgen, evenals plannen van de lokale overheden in het verlengde van een diversiteitsplan.

De herziene artikelen bepalen dat de Regering de minimuminhoud van het openbaar diversiteitsplan, de samenstelling en de taken van het evaluatiecomité en de verdeelsleutel voor de subsidie zal bepalen op basis van het aantal inwoners in de gemeenten. Dit is het doel van het ontwerpbesluit dat voor advies is voorgelegd aan Brupartners.

## Advies

**Brupartners** vindt het positief dat zijn beschouwingen in zijn adviezen over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de kaderordonnantie van 25 april 2019 tot waarborging van een diversiteitsbeleid en tot bestrijding van discriminatie in het Brussels lokaal openbaar ambt<sup>3</sup>, alsook over het gezamenlijk voorontwerp van decreet en ordonnantie tot invoering van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit<sup>4</sup> in aanmerking zijn genomen bij de opstelling van onderhavig besluit.

---

<sup>1</sup> [A-2023-045-BRUPARTNERS](#).

<sup>2</sup> [A-2023-076-BRUPARTNERS](#).

<sup>3</sup> [A-2023-076-BRUPARTNERS](#).

<sup>4</sup> [A-2023-045-BRUPARTNERS](#).

# 1. Algemene beschouwingen

## 1.1 Duur van de diversiteitsplannen

**Brupartners** vraagt wat het feit rechtvaardigt dat de diversiteitsplannen in het lokaal openbaar ambt over 3 jaar worden gespreid. In het belang van de consistentie met diversiteitsplannen in de privésector zou het waarschijnlijk beter zijn geweest om een looptijd van 2 jaar aan te houden voor diversiteitsplannen in het lokaal openbaar ambt.

## 1.2 Opleiding van de diversiteitsmanagers

**Brupartners** dringt aan op de noodzaak van een intensieve en verplichte training voor diversiteitsmanagers.

## 1.3 Evaluatie van de diversiteitsplannen

**Brupartners** is van mening dat het passend zou zijn om het basisoverlegcomité (BOC) te betrekken bij het evaluatieproces van de diversiteitsplannen. Het verslag van de diversiteitsmanager, waarnaar wordt verwezen in artikel 10, lid 1 van het ontwerpbesluit, zou bijvoorbeeld ter goedkeuring aan het BOC kunnen worden voorgelegd. Aangezien de bevoegdheden van het BOC zijn vastgelegd op het niveau van de federale overheid<sup>5</sup>, vestigt **Brupartners** de aandacht van de Brusselse regering op het belang van de formulering van dit amendement, zodat de goedkeuring van het openbaar diversiteitsplan door het BOC binnen een bestaande bevoegdheid van het BOC zou vallen.

**Brupartners** is ook bezorgd over de capaciteit, in termen van financiële en menselijke middelen, van Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) om hun rol in het evaluatiecomité op te nemen.

**Brupartners** vraagt dat ten minste één afgevaardigde (v/m) wordt opgenomen in de begeleidingscomités die in de verordening worden vermeld, aangezien de samenstelling van de begeleidingscomités niet in het besluit wordt gespecificeerd. Het zou aangewezen zijn om een orgaan op te richten waarin de vakbondsorganisaties zetelen, zoals respectievelijk de raad voor inclusie en het gewestelijk comité, dit uit bezorgdheid voor de coherentie en standaardisering met het gewestelijk openbaar ambt en de privésector.

## 1.4 Budget

**Brupartners** noteert dat de details van de uitgaven die worden gedekt door de subsidie, die aan de gemeenten wordt toegekend om de taken van de diversiteitsmanager te financieren, zullen worden uiteengezet in de jaarlijkse subsidiebesluiten. In deze besluiten zal een lijst worden opgesteld van de bewijsstukken die worden aanvaard. Deze bewijsstukken moeten uitsluitend betrekking hebben op het loon van de diversiteitsmanager of op een actie uit het diversiteitsplan.

Op basis hiervan dringt **Brupartners** erop aan dat de toekenning van deze subsidies zorgvuldig wordt opgevolgd.

---

<sup>5</sup> Zie [Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel](#) (B.S., 24 december 1974) en zijn uitvoeringsbesluiten.

## 1.5 Doelpubliek: gemeentelijke VZW's

**Brupartners** verwelkomt het idee van de Regering om de diversiteitsmanager van de gemeente te belasten met de coördinatie van de opstelling van de diversiteitsplannen, niet alleen voor de gemeente, maar ook voor de andere lokale besturen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is (gemeentelijke vzw's, gemeentelijke regies, intercommunales). **Brupartners** benadrukt dat de rol van de diversiteitsmanager erin bestaat, de uitvoering van deze plannen op te volgen en te coördineren, niet om deze uit te voeren.

**Brupartners** merkt op dat twee derden van de (+/-) 120 gemeentelijke vzw's minder dan 5 mensen in dienst hebben. Het is voor deze structuren erg moeilijk - zo niet onmogelijk - om de menselijke en financiële middelen te vinden om een diversiteits- en inclusiebeleid te implementeren. **Brupartners** vraagt zich dan ook af wat de waarde is van de opstelling van een diversiteitsplan voor deze structuren, gezien de hoeveelheid werk dat dit met zich meebrengt en de werkelijke impact ervan.

**Brupartners** vraagt daarom dat diversiteitsplannen alleen verplicht worden gesteld voor gemeentelijke vzw's met minimaal 50 werknemers. De diversiteitsmanager zou echter de kleinste structuren kunnen aanmoedigen en sensibiliseren om een plan op te stellen, zonder dit verplicht te maken. **Brupartners** legt ook de nadruk op de instrumenten en seminaries die de Diversiteitsdienst van BRUXEO organiseert voor alle vzw's – met inbegrip van de gemeentelijke vzw's - en die ook toegankelijk zijn voor diversiteitsmanagers.

## 2. Artikelsgewijze beschouwingen

### 2.1 Artikel 6

In artikel 6, paragraaf 3, 3°, c) stelt het ontwerpbesluit dat de as "sensibilisering en de interne communicatie" "de organisatie van taalcurssussen, -stages en -opleidingen" omvat.

**Brupartners** vraagt dat in het ontwerpbesluit wordt gespecificeerd welke talen onder deze opleidingen vallen, wat het doelpubliek van deze opleidingen is en wat het verband is tussen dit soort opleidingen en diversiteit. Volgens **Brupartners** zou het nuttig zijn om te verduidelijken dat deze taalopleidingen Frans, Nederlands, de 'Langue des Signes de Belgique Francophone (LSFB)' en de Vlaamse Gebarentaal (VGT) omvatten.

### 2.2 Artikel 8

Artikel 8, lid 2 van het ontwerpbesluit bepaalt dat de minister de openbare diversiteitsplannen goedkeurt en daarbij de mogelijkheid heeft om het advies van het evaluatiecomité in te winnen.

Volgens **Brupartners** zou het - met het oog op de coherentie van het proces en de harmonisatie met de procedure die in de privésector wordt toegepast - de voorkeur verdienen om het evaluatiecomité systematisch te betrekken bij zowel de goedkeuring van de openbare diversiteitsplannen als de beoordeling ervan.

\*  
\*       \*