
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	19 september 2023
Aanvraag behandeld door	Commissie Diversiteit - Gelijkheid van Kansen - Armoede
Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op	18 oktober 2023

Vooraf

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 ambtenarij heeft tot doel, de diversiteit binnen de gemeentebesturen te bevorderen.

Na een enquête bij de gemeenten en een analyse van de bestaande diversiteitsrapporten heeft de Brusselse regering beslist om deze wetgeving aan te passen. Er werd namelijk vastgesteld dat "de huidige voorwaarden voor het toekennen van de toelage het niet mogelijk maken om diversiteit zo doeltreffend mogelijk te bevorderen binnen de plaatselijke besturen". Het huidig criterium om werkzoekenden uit wijken met een hoge werkloosheidsgraad aan te werven, laat immers niet toe om deze uitdaging aan te gaan.

Het voorontwerp van ordonnantie, dat aan Brupartners wordt voorgelegd, voorziet dat de toekenning van toelagen aan een ander criterium wordt gekoppeld: dat van de concrete uitwerking van het diversiteitsplan en de positieve evaluatie ervan. Het doel van deze wijziging is een directer verband tussen de toekenning van de toelage en het opzetten van een echt diversiteitsbeleid. Daartoe krijgt de toelage een andere bestemming, met het oog op de aanwerving van een diversiteitsmanager binnen de gemeenten. Deze diversiteitsmanager zal belast zijn met "de opstelling, uitvoering en opvolging van het diversiteitsplan van de gemeente en van deze van de lokale besturen die ervan afhangen (gemeentelijke vzw's, gemeentelijke en intercommunale bedrijven)".

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Een transversale visie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Brupartners wijst erop dat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen niet uitsluitend mag worden benaderd vanuit het prisma van de bevordering van diversiteit en het bestrijden van discriminatie, maar dat het gendervraagstuk het voorwerp van een veel bredere transversale en globale visie moet uitmaken.

1.2 Uitvoeringsbesluit

Brupartners vraagt om geraadpleegd te worden wanneer het uitvoeringsbesluit met betrekking tot dit voorontwerp van ordonnantie wordt aangenomen. Het zal immers gedetailleerde elementen moeten bevatten waarover Brupartners een advies wenst uit te brengen.

1.3 Strijd tegen discriminatie

Brupartners wil er nogmaals op wijzen dat de bevordering van diversiteit niet volstaat en gepaard moet gaan met een echte bestrijding van discriminatie.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Aanwerving en voorbeeldigheid van de openbare dienst

Brupartners vindt dat de toelagen afhankelijk moeten zijn van aanwervingen. Wanneer privéondernemingen een diversiteitsplan opstellen, dan zijn deze verplicht om bepaalde categorieën van personen aan te werven. Gezien de voorbeeldfunctie van de publieke sector, moet deze op zijn minst dezelfde verplichting nakomen. In deze context zijn becijferde aanwervingsdoelstellingen noodzakelijk. Cosmetische diversiteitsplannen volstaan niet. Vanuit algemeen oogpunt herinnert **Brupartners** aan het belang dat de publieke sector een voorbeeld- en modelrol vervult wat betreft de vraagstukken inzake racismebestrijding en bevordering van diversiteit.

2.2 Evaluatie van de diversiteitsplannen

Brupartners wil de aandacht vestigen op het feit dat de diversiteitsmanagers niet verantwoordelijk mogen zijn voor de evaluatie van diversiteitsplannen die ze zelf hebben opgesteld. Het proces voor de evaluatie van deze plannen moet extern en onafhankelijk zijn. **Brupartners** stelt zich vragen bij de samenstelling van het evaluatiecomité en van het begeleidingscomité. **Brupartners** stelt voor om een *ad hoc* overkoepelend orgaan op te richten dat belast is met de evaluatie en de opvolging van de diversiteitsplannen op lokaal niveau, naar het voorbeeld van de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD) en het gewestelijke diversiteitscomité.

2.3 Profiel van de diversiteitsmanager

Brupartners vraagt bijzondere aandacht voor het profiel van de diversiteitsmanagers. Een dergelijke functie vereist iemand die gespecialiseerd is in deze materie en wiens profiel aan de behoeften van de betrokken gemeente is aangepast.

2.4 Budget

Brupartners benadrukt dat de voorziene toelage bedoeld is om een functie van diversiteitsmanager te financieren en niet de uitvoering van de acties van het diversiteitsplan. Deze laatste blijven gefinancierd door de gemeentebegroting en niet door de toelage.

Brupartners vraagt zich af in welke mate de voorziene budgetten toereikend zijn om een doeltreffende operationalisering en uitvoering mogelijk te maken. **Brupartners** benadrukt dat een beginsel van proportionaliteit van de middelen moet worden nageleefd op basis van de realiteit en de specifieke noden van de gemeenten, ongeacht het feit dat men over een globaal kader voor de gemeenten beschikt.

2.5 Overleg

Brupartners wijst op het essentiële karakter van het overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers van de betrokken gemeenten bij de uitwerking van de geplande hervorming. Daarbij komt dat ook met een overleg moet worden gestart in het kader van het proces voor de opstelling van de diversiteitsplannen. Dit overleg is een *conditio sine qua non* voor deze plannen. Het Basisoverlegcomité zou als structuur de diversiteitsplannen kunnen ondersteunen.

2.6 Analyse van de realiteit voor elke dimensie

Brupartners stelt voor dat Brulocalis voor de gemeenten een analyse van de behoeften kan verrichten in functie van de verschillende dimensies (gender, handicap, enz.), zoals dit wordt gedaan voor de gewestelijke diversiteitsplannen.

