



nous cultivons la **diversité**
diversiteit, daar werken we mee

RAAD VOOR NON-DISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT

ACTIVITEITENVERSLAG 2016



Met de steun van het Europees sociaal fonds



Inleiding

Dit activiteitenverslag omschrijft welke acties en initiatieven in 2016 door de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD) werden ondernomen. Hiervoor baseren we ons op het jaaractieplan dat werd geschreven op basis van het **Operationeel plan 2014-2016 van de RNDD (PLOP)**, en dat werd gevalideerd door het Beheerscomité van Actiris. Hiernaast baseert dit activiteitenverslag 2016 zich op de **agendapunten** die op de vergaderingen van de RNDD in 2016 aan bod zijn gekomen (zie lijst in bijlage van dit verslag).

2016 is het jaar geweest van de **“evaluatie van de instrumenten ter promotie van diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”**. De evaluatie werd uitgevoerd in opdracht van Brussels Minister voor economie en tewerkstelling Didier Gosuin, en werd in de loop van het jaar toegewezen aan het onderzoeksbureau IDEA-Consult. De centrale opdracht bestond erin na te gaan in hoeverre de bestaande instrumenten tegemoetkomen aan de doelstellingen omschreven in het wetgevend kader, en welke hun werkelijke impact is op de diversiteit in de Brusselse privéondernemingen. De Dienst diversiteit van Actiris, de sociale partners, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen hebben de uitvoering van deze evaluatie opgevolgd. De resultaten worden bekend gemaakt in 2017.

De Dienst diversiteit en de sociale partners hebben in 2016 ingezet op de **versterking van het team diversiteitsconsulenten**, met name via de coaching en opleiding van de nieuwe medewerkers die in 2015 en 2016 werden aangeworven. In 2016 werden 14 diversiteitsplannen, 10 consolidatieplannen en 12 evaluaties gevalideerd door het Beheerscomité van Actiris. Hiernaast werd ook de dynamiek m.b.t. diversiteit in de lokale besturen en het gewestelijk ambtenarenapparaat gereactiveerd.

Structuur en samenstelling van de RNDD en de Dienst Diversiteit

Missie van de RNDD

De RNDD werd op 3 juli 2014 opgericht als **paritair adviesorgaan** van het Beheerscomité van Actiris. De RNDD focust zich op het thema discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt en de noodzaak om diversiteit te bevorderen. De **missie van de Raad** bestaat uit het mobiliseren van de sociale partners, de werkgevers en de tewerkstellingsoperatoren met als doel een grotere tewerkstelling van het door het Brusselse diversiteitsbeleid beoogde publiek.

De RNDD baseert zijn werking op het **Operationeel Plan Diversiteit** dat goedgekeurd werd door het Beheerscomité van Actiris op 27 februari 2014. Het bevat de **centrale opdracht van het diversiteitsbeleid**, nl. "het bestrijden van discriminaties en het bevorderen van diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de gelijkheid in toegang en behoud van werk te versterken voor het, door het wettelijk kader, beoogde publiek".

Opdracht en samenstelling van de Technische Werkgroep

De agenda van de RNDD wordt voorbereid in een **technische werkgroep** die eveneens bestaat uit de vertegenwoordigers van de sociale partners. Nadien worden de adviezen van de RNDD aan het **Beheerscomité van Actiris** ter goedkeuring voorgelegd.

Leden van de Technische Werkgroep

Mevrouw Hayate El Aachouche	BECI (voorzitster)
De heer Jan de Brabanter	BECI
De heer Arnaud Le Grelle	Federgon (BECI)
De heer David Piscicelli	UCM
De heer Youssef Ben Abdeljelil	ABVV
Mevrouw Rachida Kaaouss	ACV
Mevrouw Eva Sahin	ACLVB
Mevrouw Gratia Pungu (voor advies diversiteitsplannen)	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
Mevrouw Veerle Vanderleen	Dienst Diversiteit Actiris
De heer Patrick Alvarez Fernandez	Dienst Diversiteit Actiris

Opdracht en samenstelling van de RNDD

De RNDD heeft als opdracht voorstellen te formuleren, het debat te stimuleren en adviezen te formuleren aan het **Beheerscomité van Actiris**. Het Beheerscomité kan de RNDD ook opdrachten toevertrouwen waarvan de uitwerking dient opgevolgd en begeleid te worden. De RNDD adviseert over de besteding van het **budget Diversiteit** dat ter beschikking is om de acties uit het Operationeel Plan te financieren. Dit gaat hoofdzakelijk naar de acties uit de diversiteitsplannen in de ondernemingen, de samenwerkingsovereenkomsten die afgesloten worden met de (sociale) partners van Actiris om het diversiteitsbeleid op de Brusselse arbeidsmarkt te ondersteunen en naar de specifieke acties die uitgewerkt worden in het kader van het Operationeel Plan Diversiteit. Het is de Dienst Diversiteit van Actiris die het **secretariaat** waarneemt van de RNDD en die instaat voor het versturen van de agenda en het opmaken van het verslag van de vergaderingen.

Leden van de RNDD

De heer Bert Anciaux	Voorzitter
De heer Michel Kutendakana	Ondervoorzitter

Stemgerechtigde leden

De heer Jan de Brabanter	BECI
De heer Arnaud Legrelle	Federgon (BECI)
De heer David Piscicelli	UCM
vSpero Houmey	ABVV
De heer Lahoucine Tazribine	ACV
Mevrouw Eva Sahin	ACLVB

Membres suppléants

Mevrouw Bouchra El Mkhoust	BECI
Mevrouw Hayate El Aachouche	BECI
De heer Anton Van Assche	UNIZO
Mevrouw Vroni Lemeire	ABVV
Mevrouw Rachida Kaaioss	ACV
Mevrouw Hajar Metni	ACLVB

Experts

Mevrouw Souad Razzouk	BECI
De heer Mohamed Saghir Mechbal	Mia Trading (BECI)
vSoumia El Madjoub	Alter Partners (BECI)
De heer Youssef Benabdeljelil	ABVV
De heer Paul Palsterman	ACV
Mevrouw Justine Scholiers	ACLVB

Représentants institutionnels

De heer Jonathan Ventura	Kabinet Minister Gosuin
vCathy Van Remoortere (a.i. en remplacement de Monica de Jonge)	Actiris Directie Onafhankelijke Diensten
Mevrouw Gratia Pungu	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Secrétariat du Conseil

Mevrouw Veerle Vanderleen	Dienst Diversiteit Actiris
---------------------------	----------------------------

Opdracht en samenstelling van de Dienst Diversiteit Actiris

De Dienst Diversiteit van Actiris begeleidt Brusselse bedrijven die een diversiteitsbeleid willen implementeren. De Dienst Diversiteit is actief in de private en de publieke sector (lokale besturen en instellingen van openbaar nut). De Dienst beschikte in 2016 over **8 diversiteitsconsulenten, 2 beleidsondersteunende en 2 administratieve medewerkers**. De Dienst wordt geleid door Veerle Vanderleen (coördinatrice).

De Dienst Diversiteit is één van de drie diensten van de Directie Onafhankelijke Diensten van Actiris met als verantwoordelijke **Cathy Van Remoortere (a.i. ter vervanging van Monica de Jonge, Directrice-diensthofd)**. De Dienst rapporteert in die zin aan de Algemene Directie van Actiris en zorgt voor de uitwerking van het Operationeel Plan Diversiteit zoals dat door de RNDD is goedgekeurd. Zo vormt de Dienst Diversiteit een 'go-between' tussen de RNDD als adviesorgaan en het Beheerscomité van Actiris als beslissingsorgaan.

Samenstelling van de Dienst Diversiteit (december 2015)

Veerle Vanderleen	coördinatrice (contractueel, onbepaalde duur)
Patrick Alvarez	secretariaatsmedewerker (contractueel, onbepaalde duur)
Wafa Bouksid	secretariaatsmedewerkster (contractueel, bepaalde duur, gestart maart 2016)
Luc Schingtienne	diversiteitsconsulent (contractueel, onbepaalde duur)
Kelly Persoons	diversiteitsconsulente (contractueel, onbepaalde duur)
Matthias Dusesoi	diversiteitsconsulent (contractueel, onbepaalde duur)
Gaelle Damit	diversiteitsconsulente (contractueel, onbepaalde duur)
Pierre Burton	diversiteitsconsulent (contractueel, onbepaalde duur)
Muriel Simon	diversiteitsconsulente (contractueel, onbepaalde duur)
Jan De Haen	diversiteitsconsulent (contractueel, onbepaalde duur)
Gabriella Guerrero	diversiteitsconsulente (contractueel, onbepaalde duur, gestart aug. 2016)
Lieven Denolf	beleidsondersteunende medewerker (contractueel, onbepaalde duur)
Martin Wagener	project éénouderschap (contractueel, bepaalde duur, gestart aug. 2016)

Voor de nieuwe medewerkers werd in 2016 een **opleidingsprogramma** uitgewerkt.

Daarin werd o.a. ingegaan op de historiek van het Brussels diversiteitsbeleid, de wetgeving diversiteit en anti-discriminatie, het gebruik van de diversiteits- en consolidatieplannen als belangrijkste instrumenten binnen het diversiteitsbeleid en het samenwerken met de sociale en andere partners.

Binnen de Dienst Diversiteit is een referent aangeduid per thema of doelgroep.

De **referent** volgt zijn/haar thema in de diepte op, en heeft als taak de verworven kennis met zijn/haar collega's te delen.

Realisaties 2016

Hoofdopdracht : de diversiteitsplannen

De RNDD en de Dienst Diversiteit van Actiris staan in voor de uitvoering van een globaal diversiteitsbeleid, waarbij zowel de ondernemingen uit de privé-sector als de lokale besturen en de Instellingen van Openbaar Nut (ION) door de diversiteitsconsulenten van Actiris worden ondersteund.

Privé-sector

De Dienst Diversiteit beoogde begin 2016 een **stijging van het aantal diversiteitsplannen**. De RNDD stelde hierbij 20 nieuwe diversiteitsplannen en 10 consolidatieplannen in de privésector als doelstelling voorop. De diversiteitsconsulenten van de Dienst Diversiteit begeleiden immers eveneens de bedrijven die na een positieve evaluatie van hun diversiteitsplan, een consolidatieplan willen uitvoeren.

Eind 2016 beschikken **110 werkgevers** uit de privé-sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over een diversiteitsplan. In 2016 zijn **14 bedrijven** gestart met een diversiteitsplan (11 in 2015) en **10 bedrijven** met een consolidatieplan (3 in 2015):

14 nieuwe diversiteitsplannen

- > Travail et Vie
- > Service d'Aide aux Seniors Bruxellois
- > CEVORA
- > Start People Services
- > Fix
- > Alpha-Signes
- > Repassnet
- > Gebrüder Peters
- > CAW Brussel
- > Tonuso
- > Tractebel
- > Mc Donald's
- > Blue Pepper
- > Huize Sint-Monica

10 nieuwe consolidatieplannen

- > Bpost
- > Radisson
- > BDE
- > Manufast
- > Aylin
- > Multijobs
- > ESTS
- > Cofinimmo
- > BNP SS
- > L'Ouvroir

In 2016 hebben **8 bedrijven** een positieve evaluatie gekregen voor hun diversiteitsplan, en **4 bedrijven** een positieve evaluatie voor hun consolidatieplan:

8 positieve evaluaties diversiteitsplan

- > Tempo Team
- > Jobyourself
- > CEJI
- > BNP IP
- > L'Ouvroir
- > EAT
- > Hema
- > Femma

4 positieve evaluaties cons.plan

- > Atelier Groot Eiland
- > Novela
- > Bati Groupe
- > CERP

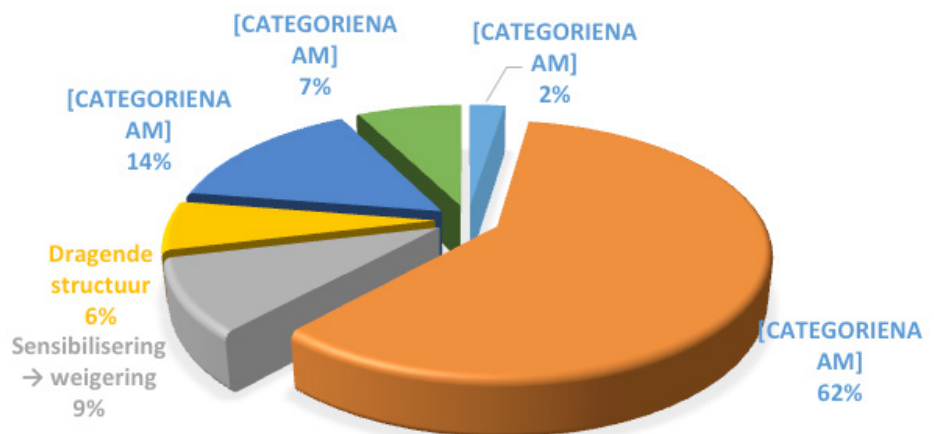
Verder heeft in 2016 1 bedrijf (J-Line) een negatieve evaluatie gekregen voor het diversiteitsplan en hebben 2 werkgevers (KVS en Minor Ndako) het diversiteitsplan stopgezet.

In 2016 hebben de consultants van de Dienst Diversiteit **176 bedrijven gecontacteerd**.

Dit heeft geleid tot de volgende resultaten :

- > 24 plannen (diversiteitsplan of consolidatieplan);
- > 12 evaluaties van plannen (diversiteitsplan of consolidatieplan);
- > 10 bedrijven die met een 'dragende structuur' gestart zijn in functie van een diversiteits- of consolidatieplan, nl. Auberges de Jeunesse, Bank of New York, Cenforgil, Coca-Cola, Koning Boudewijnstichting, Manpower, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Carrefour (consolidatieplan) Bruxelles-Formation en Unia (de 2 laatsten zijn geen privé-bedrijven);
- > 110 sensibiliseringscontacten;
- > 16 weigeringen (voor de opmaak van een diversiteitsplan) na een sensibiliseringscontact;
- > 4 gecontacteerde bedrijven die niet meer bestaan of zonder zetel in het Brussels Gewest.

Bedrijfscontacten 2016



Van de 176 bedrijfscontacten die de Dienst Diversiteit in 2016 heeft gehad, bestonden **150 (85%) uit nieuwe contacten of prospecties**. Deze bedrijfscontacten hebben geleid tot de opmaak van een diversiteitsplan (14), de oprichting van een dragende structuur (10), een sensibilisering voor de opmaak van een diversiteitsplan (110), de weigering van het bedrijf om een diversiteitsplan op te maken (16) of tot de vaststelling dat het bedrijf niet meer bestaat of geen zetel heeft in Brussel (4).

Lokale besturen en ION

In 2016 werd de opvolging van het diversiteitsbeleid binnen de lokale besturen en de Instellingen van Openbaar Nut (ION) opnieuw gedynamiseerd. In het kader van de ordonnanties van 4 september 2008 voor de publieke sector nemen de diversiteitsconsultanten een adviserende functie op.

De **19 Brusselse gemeenten** werden verdeeld onder de consultants van de Dienst Diversiteit en alle gemeenten werden gecontacteerd. Enkele gemeenten, zoals Elsene en Oudergem, zijn gestart met een werkgroep diversiteit.

Sint-Pieters-Woluwe, Sint-Lambrechts-Woluwe, Anderlecht en Sint-Agatha-Berchem zijn in prospectie. Eind 2016 **beschikken 4 gemeenten (Jette, Koekelberg, Brussel en Watermaal-Bosvoorde) over een diversiteitsplan**. Drie andere gemeenten hebben eind 2016 reeds het akkoord van het College van Burgemeester en schepenen gekregen: Oudergem, Etterbeek en Elsene.

De Dienst diversiteit heeft in 2016 een **nota overgemaakt aan het kabinet van Minister-President Vervoort**, bevoegd voor lokale besturen, met een aantal pistes inzake diversiteit die de lokale besturen op korte, middellange en lange termijn kunnen inslaan. Daarnaast is vanuit de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) een **gids** met goede praktijkvoorbeelden m.b.t. diversiteit voorbereid.

De Dienst Diversiteit heeft hierin een belangrijke ondersteunende rol opgenomen.

Deze gids zal in 2017 worden voorgesteld op een studiedag voor de Brusselse lokale besturen.

De Minister-President bereidt een **omzendbrief** voor die zal worden verstuurd naar de Brusselse gemeenten die nog niet over een diversiteitsplan beschikken.

Voor de Brusselse ION heeft de bevoegde staatssecretaris Fadila Laanan in 2016 vijf nieuwe **strategische objectieven** gelanceerd:

- > De doorstroming van vrouwen naar het midden- en topkader;
- > De representativiteit van Brusselaars binnen de openbare diensten;
- > De deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie;
- > Beleid inzake personen met een handicap;
- > Eindeloopbaanregeling.

Hiernaast wordt ook gewerkt aan een monitoring die moet nagaan in hoeverre deze strategische objectieven worden gerealiseerd. Aangezien heel wat van deze objectieven een raakvlak hebben met diversiteit, maakt de Dienst Diversiteit deel uit van het begeleidingscomité dat borg staat voor de opvolging van dit project. De Dienst Diversiteit stelde ook een nieuw '**canevas voor diversiteitsplan**' voor waarin de wettelijke verplichtingen uit de ordonnantie (2008) en de regionale diversiteitsobjectieven voor de periode 2016-2020 zijn opgenomen en dat in 2017 verder zal uitgewerkt worden met de diversiteitsmanagers van de ION.

Wat de opvolging van de diversiteitsplannen bij de ION betreft, werden de contacten vanuit de Dienst Diversiteit met het Gewestelijk Coördinatiecomité inzake diversiteit opnieuw aangehaald.

De diversiteitsconsulenten zijn contactpersoon voor 2 à 3 Brusselse ION voor de opvolging van hun diversiteitsbeleid waarbij het advies en de begeleiding op vrijwillige basis gebeurt en op vraag van de ION.

Sinds 2012 hebben 11 Brussels ION's een diversiteitsplan opgesteld, waarvan 5 zijn afgerond en 5 nog lopende zijn. In 2016 werkten verschillende ION (o.a. Actiris, DBDMH en ESR) aan een nieuw diversiteitsplan voor de periode 2017-2018.

Integratie in het gewestelijk beleid (As 1 Operationeel Plan)

Actie 112 Samenwerkingsovereenkomsten met Unia en het Instituut

Via een kaderovereenkomst met Actiris werden modaliteiten afgesproken in de aanbreng van de expertise van Unia (Interfederaal Gelijkekansencentrum) en het Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, gericht naar de Brusselse arbeidsmarkt en de verschillende betrokken diensten binnen Actiris. Deze kaderovereenkomsten met Unia en het Instituut worden vertaald in bijlagen die de jaarlijkse actieprogramma's vastleggen.

• Unia

De acties die Unia in 2016 heeft uitgevoerd kunnen als volgt worden samengevat:

- > Samenwerking met het anti-discriminatieloket van Actiris via een actieve deelname aan de "tri-guichets" en de "tri-casts" (bv. deelname aan het tri-guichet met als thema 'radicalisering') en het ter beschikking stellen van juridische expertise;
- > De 2de socio-economische monitoring, ontwikkeld door Unia en de FOD Werkgelegenheid, werd aan de dienst Diversiteit toegelicht en overleg vond plaats over de uitwerking van een Brusselse socio-economische monitoring in samenwerking met het Observatorium;
- > De publieke en privébedrijven die met de hulp van de dienst Diversiteit een diversiteits- of consolidatieplan uitvoeren, kregen de gelegenheid om hun vertrouwenspersoon een door Unia ontwikkelde vorming rond diversiteit en anti-discriminatie te laten volgen (er vonden 3 opleidingsmomenten plaats in 2016);
- > Actieve deelname aan de stuurgroep in het kader van de evaluatie van de instrumenten ter promotie van diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- > De uitbreiding van de eDiv-tool met nieuwe cases en adviezen m.b.t. handicap (ontwikkeling in 2016 voor toepassing in 2017).

• Het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

De acties die het Instituut in 2016 heeft uitgevoerd kunnen als volgt worden samengevat:

- > Samenwerking met het anti-discriminatieloket van Actiris in het kader van het behandelen van klachten ivm genderdiscriminatie (in 2016 werd 1 dossier doorgestuurd);
- > Presentatie van gendergerelateerde thema's op de "tri-guichets" (Transgender, identiteit en verandering van geslacht) en de "tri-casts" ('good practices' in geval van zwangerschap);
- > Verlening van inhoudelijk advies aan en ondersteuning van de verschillende diensten van Actiris, waaronder ook de Dienst Diversiteit;
- > Actieve deelname aan de stuurgroep in het kader van de evaluatie van de instrumenten ter promotie van diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- > Geven van opleiding over genderdiscriminatie aan vertrouwenspersonen uit de bedrijven in samenwerking met Unia.
- > Geven van opleiding aan medewerkers van Actiris: aan de Dienst MSC over genderneutrale functieomschrijving en de Dienst Diversiteit over de loonkloof.

Actie 122 Naar een nieuw diversiteitscharter

In 2016 hebben de Brusselse sociale partners onderhandeld over de inhoud en de status van een nieuw diversiteitscharter voor de private sector. De RNDD heeft aan het Beheerscomité van Actiris voorgesteld om het statuut van het nieuw diversiteitscharter op te nemen in de evaluatie van de instrumenten ter promotie van diversiteit in het BHG (zie actie 210), en rekening te houden met de daarbij horende aanbevelingen. De bedoeling is om op die manier te komen tot een coherente verhouding tussen de verschillende instrumenten die ter beschikking staan om het Brussels diversiteitsbeleid te voeren.

Actie 131 De banden tussen het anti-discriminatieloket en Unia en het Instituut voor gelijkheid vrouwen-mannen aanhalen (dienst aan werkzoekenden)

In de bijlage voor 2016 van de kaderovereenkomst tussen Unia en Actiris is de actie opgenomen om de klachten van werkzoekenden die binnenkomen bij het anti-discriminatieloket van Actiris te integreren in het registratiesysteem Metis dat beheerd wordt door Unia. Deze integratie zou gebeuren in het kader van het optimaliseren van het beheer van de meldingen van werkzoekenden. Een gelijkaardige terugkoppeling van meldingen wordt georganiseerd in het kader van de samenwerking met het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Deze actie werd in 2016 niet gerealiseerd, aangezien er terughoudendheid bestaat vanwege het anti-discriminatieloket om met het Metis-systeem te werken. Het systeem zou onvoldoende rekening houden met het doelpubliek en de werking van Actiris.

Actie 132 Train the trainer

De doelstelling van het project "train-the-trainer" bestaat uit het vertalen van het materiaal dat aangeleverd werd door het consultancy-bureau Berenschot, naar een opleiding en gebruiksvriendelijke tools die kunnen worden ingezet als reactie op discriminerende uitspraken van klanten. Het project is bestemd voor tewerkstellingsoperatoren zoals gedefinieerd in het kader van de ordonnantie van 2011 betreffende het gemengd beheer van de Brusselse arbeidsmarkt. De doelstelling van het ontwikkelde materiaal is om deze tewerkstellingsoperatoren instrumenten te geven om discriminerende vragen en vooroordelen doeltreffend te kunnen aanpakken.

Om dit te realiseren werd de projectoproep 'Uitwerken van praktische tools voor tewerkstellingsoperatoren met betrekking tot het omgaan met discriminerende vragen, stereotypen en vooroordelen van klanten' gelanceerd. Op deze projectoproep is één reactie gekomen. Het begeleidingscomité, dat tevens als jury fungeerde, kwam tot het besluit dat het voorstel van het bureau niet voldeed aan de voorwaarden en heeft het project niet toegekend. Het begeleidingscomité stelt voor om de uitwerking van de opleiding en de praktische tools op te nemen in de overeenkomsten die Actiris heeft met Unia en het Instituut, eventueel met een externe partner ter ondersteuning van het digitale onderdeel van het project.

Project eenoudergezinnen

Eind 2013 stelde het Technisch Platform Eenoudergezinnen onder coördinatie van de Dienst Diversiteit (voormalig Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid) een publicatie voor met als titel "Eenoudergezinnen in Brussel, status quaestiones in perspectief". Deze publicatie illustreert de samenlevingsproblemen die met het éénouderschap gepaard gaan. Binnen de 'Strategie 2025' van de Brusselse regering en de sociale partners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werd dit thema opnieuw op de agenda gezet met de vraag aan de betrokken partners om aanbevelingen te formuleren en die om te zetten in concrete acties. Dit heeft o.a. geresulteerd in een advies van de RNDD aan het Beheerscomité van Actiris met een reeks concrete aanbevelingen ter ondersteuning van initiatieven voor de verzoening van beroeps- en privéleven.

Actiris heeft aan de Dienst Diversiteit de opdracht éénouderschap toegewezen om de implementatie van concrete maatregelen ten gunste van éénoudergezinnen binnen Actiris, samen met de partners, uit te werken. In dit kader zijn concrete pistes op korte en middellange termijn voorgesteld die de toekomstige werkvelden aanduiden en die kunnen worden geïntegreerd in het toekomstige Beheerscontract van Actiris (2018-2022). Hier volgt een opsomming van de belangrijkste pistes:

- > Een duidelijke afbakening van de doelgroep éénoudergezinnen en het voorstel om de notie “alleenstaande/samenwonende (al dan niet) met kinderen ten laste” in IBIS op te nemen;
- > Bewustmaking van de Actiris-medewerkers om bij de inschrijving en begeleiding van werkzoekenden rekening te houden met het ouderschap via sensibilisering en opleiding;
- > De kinderdagverblijven van Actiris versterken (zowel qua opvangcapaciteit als qua geografische dekking) en het partnernetwerk ondersteunen volgens het “multi-opvang”-principe;
- > Een tewerkstellingspremie voor alleenstaande werkzoekenden met kinderen in het kader van de regionalisering van de kinderopvangtoeslag (voorheen RVA);
- > “Tewerkstellingstrajecten voor eenoudergezinnen” op basis van 5 pijlers: individuele en collectieve begeleiding, opleiding, kinderopvang, akkoorden met werkgevers en een tewerkstellingspremie voor lage lonen.

Reflectie over het invoeren van praktijktesten

Op uitnodiging van de RNDD schetste Unia wat ‘Praktijktesten’ en ‘Mystery shopping’ juist inhouden en gaf een stand van zaken op federaal, Vlaams en Brussels vlak over de mogelijke invoering ervan.

Advies voorontwerp dienstencheques

De Brusselse regering heeft aan het Beheerscomité van Actiris een advies gevraagd over het voorontwerp van besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende dienstencheques. De dienstenchequematerie werd naar de gewesten overgeheveld en dit voorontwerp beoogt de meer fundamentele aanpassingen van de maatregel zoals de verhoging van de indexering van de tegemoetkoming van het gewest. Het voorontwerp hield ook een koppeling in van de uitvoering van een diversiteitsplan aan het toekennen van de financiering. Voor het luik ‘diversiteit’ van dit voorontwerp heeft de RNDD het advies van het Beheerscomité gevoed. Bij het uiteindelijk ontwerp van besluit worden de bedrijven uit dienstenchequesector geacht een diversiteitscharter te ondertekenen.

Impact diversiteitsbeleid verruimen

(As 2 Operationeel Plan)

Samenwerkingsovereenkomsten met de sociale partners

Actiris sluit samenwerkingsovereenkomsten af met de sociale partners, de vertegenwoordigers van zowel de werkgevers als de werknemers. Bedoeling is dat de sociale partners hun doelpubliek sensibiliseren rond het thema diversiteit en vorming en opleiding organiseren voor de eigen achterban, en dat ze vanuit hún specifieke invalshoek sectorale acties organiseren. De sociale partners krijgen hiervoor een financiële ondersteuning van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, aangezien ze zich inschrijven in het diversiteitsbeleid dat wordt aangestuurd en ontwikkeld vanuit de RNDD.

In 2016 verloopt de opmaak en de evaluatie van de overeenkomsten met de sociale partners voor het eerst via de Dienst Partnerships van Actiris in plaats van via de Dienst Diversiteit. Bedoeling is om tegen 2018 een nieuw beheerskader uit te werken dat het sluiten van deze overeenkomsten inzake diversiteit tussen Actiris en de sociale partners regelt. Hieronder volgt een samenvatting van de acties die in de programma's 2016 van de sociale partners zijn opgenomen.

ABVV

- > Studiewerk over genderdiscriminatie en onthaal van nieuwkomers
- > Verspreiding van sensibiliseringsinstrumenten (syndicale pers, folders, ...)
- > Opleiding syndicale vertegenwoordigers en seminaries over 'religieuze diversiteit' en 'homofobie'
- > Acties in de ondernemingen in functie van diversiteits- en consolidatieplannen.

ACV

- > Acties in de ondernemingen in functie van diversiteits- en consolidatieplannen
- > Opleiding syndicale vertegenwoordigers
- > Sensibiliseringsacties (syndicale pers, campagne LGBT, verspreiding brochure handicap,...)
- > 1ste lijnsfunctie voor behandelen van discriminatieklachten
- > Verder zetten van sectorale acties.

ACLVB

- > Acties in de ondernemingen in functie van diversiteits- en consolidatieplannen
- > Sensibiliseringsacties (syndicale pers, campagne Gender, verspreiding brochure handicap,...)
- > Opleiding syndicale vertegenwoordigers en seminaries over o.a. 'gelijkheid vrouwen en mannen'
- > Verder zetten van sectorale acties.

BECI

- > Cel Diversiteit: contacten en begeleiding van bedrijven over diversiteit
- > Gender@work : begeleiding van vrouwen in de ondernemingen
- > Fifty@work: begeleiding van 45plussers bij hun loopbaan
- > Wedstrijd diversiteit
- > Project bedrijfscultuur.

UNIZO

- > Advies en ondersteuning van bedrijven in hun diversiteitbeleid
- > Bedrijfsbezoeken van jongeren (waaronder laaggeschoolden en personen met een migratieachtergrond)
- > Stimuleren van het 'lokaal recruter'
- > Samenwerking met de organisatie ABPM in functie van het jaarlijkse LEAD-salon.

UCM

- > Studiewerk via een bevraging bij personen die diversiteitsprojecten ondersteunen.

Actie 242 Sectorconventies

De Dienst Diversiteit van Actiris sluit overeenkomsten met sectoren om op die manier meer bedrijven te bereiken om een diversiteitsplan uit te voeren en om acties uit te werken die het bedrijfsniveau overstijgen en sectoraal worden aangepakt volgens de noden en behoeften van de betrokken sector. In 2016 heeft de Dienst Diversiteit, in het verlengde van eerder genomen initiatieven, volgende 4 sectoren gesensibiliseerd/gecontacteerd.

• **Culturele sector (BKO/RAB)**

In het verleden (2013-2014) had de Dienst Diversiteit van Actiris een overeenkomst met het Brussels Kunstenoverleg – Réseau des Arts à Bruxelles (BKO/RAB), de koepel van de organisaties uit de Brusselse cultuursector. Om de diversiteitsplannen binnen de culturele sector gericht en succesvol te kunnen herlanceren, heeft de Dienst Diversiteit in 2016 een bevraging gedaan bij een staal van spelers uit de sector.

Uit de bevraging blijkt dat het diversiteitstraject van BKO/RAB en de Dienst Diversiteit een groeiend bewustzijn voor de problematiek op gang heeft gebracht. De culturele instellingen hebben stappen gezet om diversiteit te bevorderen, op vlak van publiek, programmatie en personeelsbeleid: bv. een neutraal en competentiegericht personeelsbeleid en meer diverse vrijwilligersploegen, samenwerkingsverbanden met doelgroeporganisaties aangaan en meer met en voor lokale buurten gewerkt.

Op basis van de bevraging werden een drietal uitdagingen voor de sector geformuleerd:

1. De sector dient te werken aan meer openheid via het openbreken van bestaande netwerken om zo meer kansen te bieden aan een grotere groep mensen, in plaats van steeds terug te grijpen naar een standaard profiel van mogelijke medewerkers, nl. blank, jong en met een universitair diploma.
2. De sector zou werk moeten maken van een grotere leeftijdsdiversiteit en werken aan het intergenerationele aspect.
3. De organisaties zouden meer aan het interne draagvlak of de interne medewerking van alle betrokkenen moeten werken om van diversiteit een actief transversaal werkingsdomein te maken met regelmatig terugkerende zelfbevraging over diversiteit binnen hun organisatie.

De bedoeling is dat op basis van de bovenstaande bevindingen acties of aandachtspunten worden uitgewerkt die BKO/RAB met de verschillende organisaties onderling én op sectorniveau zal aanpakken. Indien voldoende draagvlak bij de leden van BKO/RAB, kan in 2017 een nieuwe samenwerkingsovereenkomst worden afgesloten.

• **Sector voor Aangepast Werk – Project Pool H**

De sector voor aangepast werk in Brussel, vertegenwoordigd door de **Febrap**, heeft sinds 2012 positie ingenomen om de werkgevers uit de sector te sensibiliseren m.b.t. het thema diversiteit. Dit engagement heeft geleid tot de ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst tussen Actiris en de Febrap in 2013. Daarin engageert de Febrap zich om verder te gaan op de ingeslagen weg om diversiteitsplannen bij zijn leden te stimuleren, rekening houdend met de specifieke aspecten van de sector voor aangepast werk.

Daarnaast werd in 2014 gestart met het **piloot-project 'Pool Handicap' (Pool H)**, waarbij de matching tussen (reguliere) werkgevers en werkzoekenden met een handicap centraal staat. In 2015 werd deze overeenkomst tussen Actiris en de Febrap verlengd voor de periode 2015-2016 waarbij voor de verlenging van het project Pool H de nadruk lag op het gebruik van een **prospectiemethodologie** van het type 'face-to-face' bij werkgevers die interesse betonen in de tewerkstelling en het behoud ervan bij personen met een handicap. Hiervoor stelde de Febrap een 1/5de voltijdse equivalent medewerker ter beschikking aan de Dienst Diversiteit om de vooropgestelde acties te realiseren.

Het project Pool H werd opgevolgd door een begeleidingscomité waarvan de belangrijkste verenigingen voor mensen met een handicap (vb. Info Sourds, Braille Liga, ...) deel uit maken. Het **project Pool H Bis** werd door het begeleidingscomité positief beoordeeld, aangezien het geslaagd is in de opzet om meer werkgeverscontacten te realiseren via:

- > 43 'face-to-face'-contacten,
- > 66 stages bij werkgevers
- > 8 aanwervingen door werkgevers.

De meerwaarde van het project Pool H bestaat erin dat het bij de contacten met werkgevers een netwerk van partnerorganisaties kan aanbieden om te kunnen inspelen op vragen van werkgevers over tewerkstelling of behoud van tewerkstelling van personen met een handicap.

Het begeleidingscomité heeft bij het afsluiten van het pilootproject een aantal scenario's geschetst voor de toekomst van het project, waarbij de aanbeveling wordt gedaan om de link met Actiris te behouden.

• **Vorm DC**

In 2015 is voor de periode 2015-2016 een partnershipovereenkomst afgesloten met **VORM DC**, het vormingsfonds van het Paritair Comité 322.01, voor de bedrijven uit de Brusselse dienstenchequesector (ongeveer 400 in het Brussels Gewest). In de overeenkomst is overeengekomen dat Vorm DC, via de medewerkers van het vormingsfonds, de bedrijven begeleidt uit de sector van de dienstencheques om meer diversiteit te creëren. Dit gebeurt via opleiding en sensibilisering met betrekking tot het thema diversiteit, zoals een vorming van het kaderpersoneel van de Brusselse dienstenchequebedrijven en de productie van een tweetalige gids over diversiteit met praktische tips voor de bedrijven uit de Brusselse dienstenchequesector. De medewerkers van Vorm DC verwijzen in voorkomend geval ook bedrijven door naar de Dienst Diversiteit van Actiris in functie van de opmaak van een diversiteitsplan.

In 2016 heeft de sector een ronde tafel georganiseerd waarbij de behoeften van de bedrijven gedetecteerd werden met betrekking tot non-discriminatie en diversiteit en werden de krijtlijnen getekend voor de uitwerking van vormingssessies over deze thematiek. Er werden vier vormingssessies georganiseerd in samenwerking met Unia met als thema "Hoe omgaan met discriminerende vragen in de dienstenchequesector". De inhoud van de opleiding was gebaseerd op de anti-discriminatiewetgeving en het eDiv-tool dat hiervoor ontwikkeld is door Unia. Tenslotte heeft VORM DC een gids ontwikkeld met als titel "Discriminatie en dienstencheques gaan niet samen". De gids laat toe om bedrijven adequaat te laten inspelen op discriminerende vragen van zowel de klanten als het eigen personeel. Ook deze gids baseert zich hoofdzakelijk op de eDiv-tool die via een aantal voorbeelden en cases toegespitst is op de specificiteit van de dienstenchequesector.

Bedoeling is dat deze samenwerkingsovereenkomst met VORM DC wordt verdergezet in een nieuwe overeenkomst met de Dienst Diversiteit van Actiris. Voor de inhoud ervan wordt gewacht op de uitwerking van het voorontwerp dienstencheques van de Brusselse regering.

• **APEF**

Actiris en APEF (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation) hebben in 2016 voor de periode 2016-2017 voor het eerst een partnershipovereenkomst gesloten. APEF is een paritaire organisatie die een aantal tewerkstellings- en opleidingsfondsen uit de Franstalige en Duitstalige non-profitsector beheert. Het levert dienstverlening aan de fondsen uit de kinderopvang, de socio-culturele sector, de sportsector, familiale hulp, de jeugd- en de verzorgingssector. Deze fondsen zijn gericht op tewerkstelling via de sociale Maribel-maatregel, eindeloopbaanproblematiek en de promotie van levenslang leren.

In Brussel vertegenwoordigt APEF 1.500 werkgevers en 19.000 werknemers.

De overeenkomst bevat de volgende elementen:

- > Het creëren van innoverende instrumenten op het vlak van **neutrale selectie en recruitering**, rekening houdende met de noden van de sector;
- > Een intersectoraal uitwisselingsproces op gang brengen via een **ideeënbeurs**;
- > De opleidingsfondsen **mobiliseren** om het Brussels diversiteitsbeleid structureel te ondersteunen.

Actie 210 Analyse en evaluatie instrument diversiteitsplan (privésector)

In 2016 werd door Actiris en de RNDD gestart met een «**Algemene evaluatie van de instrumenten ter bevordering van het diversiteitsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**» voor de privésector.

Deze evaluatie moest nagaan in welke mate de bestaande instrumenten tegemoetkomen aan de doelstellingen omschreven in het wetgevend kader met betrekking tot diversiteit en welke hun werkelijke impact is op de diversiteit in de Brusselse privéondernemingen. Een pilootgroep stond in voor de selectie van het onderzoeksbureau en voor de begeleiding van de onderzoekopdracht. De evaluatie van het Brussels diversiteitsbeleid werd toegewezen aan **IDEA-Consult**.

Op basis van de uitgevoerde evaluatie heeft IDEA-Consult pistes geformuleerd die kunnen gebruikt worden voor de hervorming van het Brussels diversiteitsbeleid, waarbij ook de link wordt gelegd met de prioriteiten rond diversiteit in het Regeerakkoord. Begin december 2016 werd dit bevestigd in het **10-punten plan van de Brusselse regering** in de strijd tegen discriminatie en de promotie van diversiteit op de Brusselse arbeidsmarkt. In het 10-punten plan staat dat deze evaluatie zal dienen om de huidige diversiteitsinstrumenten te hervormen in samenspraak met de sociale partners en in lijn met het engagement dat de regering genomen heeft in verband met het te voeren diversiteitsbeleid.

Netwerk organiseren (As 3 Operationeel Plan)

Actie 313 SPOT-momenten (incl. uitreiking diversiteitslabel)

De middagen rond diversiteit - 'spot-momenten' – werden ook in 2016 georganiseerd. Deze zijn bestemd voor werkgevers en belichten specifieke thema's gelinkt aan diversiteit. De uitwisseling van kennis en informatie tussen werkgevers staat centraal. Voor 2016 werden, naast het evenement van de uitreiking van de diversiteitslabels, twee SPOT-momenten voorzien. Uiteindelijk werd slechts één SPOT-moment (m.b.t. gender) georganiseerd, aangezien het thema over nieuwkomers door de RNDD niet weerhouden werd.

• SPOT Gender

Op 27 juni 2016 organiseerde de Dienst Diversiteit een SPOT-moment 'Tou.tes les mêmes' met het thema gender als invalshoek. Tijdens dit SPOT-moment hebben vijf bedrijven getuigd over hun 'gender-management', nl. de manier waarop zij gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer bewerkstelligen :

- > Nationale Loterij: "flexibel werken rekening houden met tijd en ruimte"
- > Accenture: "start en einde van ouderschapsverlof voor vaders en moeders"
- > Belfius: "meten is weten"
- > Cofely Services: "beroepsopleiding voor vrouwen in de technologiesector"
- > Coca-Cola: "een geïntegreerde genderbenadering van onze levenswijze".

Op dit SPOT-moment heeft ook het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen een database voorgesteld die verschillende 'best practices' bevat van bedrijven in verband met 'gender-management'. Er waren ongeveer 50 deelnemers aanwezig.

• Uitreiking Diversiteitslabels

Op 11 december 2016 vond de uitreiking van de diversiteitslabels van het Brussels Gewest plaats. **10 bedrijven** actief op de Brusselse arbeidsmarkt komen dit jaar de groep van 59 bedrijven met een diversiteitslabel vervolledigen, wat het totaal op **69 Brusselse bedrijven met een diversiteitslabel** brengt. Daarnaast kregen **4 bedrijven** voor de 2de maal het diversiteitslabel overhandigd (d.w.z. na afronding van een consolidatieplan). Het betreft de volgende **14 bedrijven**:

1ste diversiteitslabel

- BNP Invest Partners
- CEJI
- Citeco
- Daoust
- EAT
- Femma
- Hema
- Job Yourself
- L'Ouvroir
- Tempo Team

2de diversiteitslabel

- Atelier Groot Eiland
- Bati Groupe
- Cofinimmo
- Novela

Deze bedrijven kregen het label uit handen van Didier Gosuin, Brussels Minister voor Economie en Werk en Caroline Mancel, de Adjunct-Directrice-generaal van Actiris. Voor de periode 2016-2018 kunnen deze 14 bedrijven het diversiteitslabel gebruiken in hun interne en externe communicatie.

De uitreiking van de diversiteitslabels vond plaats in The Egg te Anderlecht en werd voorafgegaan door een **inhoudelijk programma** met een debat over "(un)conscious biases" en verschillende workshops met de volgende thema's: 'eenouderschap', 'personen met een handicap', 'jongeren', 'personen met ervaring' en 'origine'. De vertegenwoordigers van de sociale partners hebben er in naam van de RNDD het belang van diversiteit op de arbeidsmarkt onderstreept. Er waren ongeveer 150 deelnemers op de uitreiking van de diversiteitslabels.

Diversiteit op de website van Actiris

Op de website van Actiris is een luik 'diversiteit' opgenomen. Op de website van Actiris staat de link naar diversiteit zowel op de homepagina als bij het luik werkgevers van de website. Het aspect diversiteit bij Actiris is onderverdeeld in 3 categorieën:

- > Werkgevers: info voor de privébedrijven, de instellingen van openbaar nut en de lokale besturen over de diversiteitsplannen;
- > Werkzoekenden : info over het anti-discriminatieloket en over de partners (o.a. Unia en het Instituut) in verband met klachten over discriminatie;
- > De RNDD: info over geschiedenis, opdracht en samenstelling van de Raad.

Interne samenwerking bij Actiris

Ook intern bij Actiris werden de activiteiten van de Dienst Diversiteit/RNDD beter bekend gemaakt. Dit gebeurde o.a. door een extra artikel in te voegen over het aanbod van de Dienst Diversiteit in de overeenkomsten die Actiris afsluit met bedrijven. In die zin kunnen werkgevers beter geïnformeerd worden over de dienstverlening van de Dienst Diversiteit van Actiris.

Daarnaast werd de samenwerking tussen de Dienst Select en de Dienst Diversiteit van Actiris geïntensifieerd via verschillende ontmoetingsmomenten tussen de Dienst diversiteit en de Dienst Select, en door een gedeeld gebruik van het CRM-systeem zodat contacten van werkgevers beter kunnen worden bijgehouden en de uitwisseling wordt bevorderd.