

Intentieverklaring

Intentieverklaring ter bevordering van diversiteit en non-discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Superdivers gewest

Sinds januari 2019 wonen er meer dan 1,2 miljoen mensen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Volgens de socio-economische monitoring heeft ongeveer drie vierde van de Brusselaars een buitenlandse nationaliteit of origine¹. Die **superdiversiteit** is een pluspunt, maar ook een uitdaging voor de arbeidsmarkt.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voert sinds 2008 een **beleid om diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden** in ondernemingen. Dat gebeurt in samenwerking met de sociale partners. Als ondernemingen, organisaties of instellingen, zoals gedefinieerd in artikel 1 van het [Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel](#) en hierna onderneming/organisatie genoemd, diversiteit willen promoten, kunnen ze een diversiteitsplan opstellen met acties uit onderstaande domeinen:

- werving en selectie,
- personeelsbeheer,
- interne sensibilisering en communicatie,
- externe positionering.

Heel wat Brusselse ondernemingen/organisaties erkennen de meerwaarde al van een diversiteitsplan. Door het plan uit te voeren, brengen ze de Brusselse diversiteit in hun personeelsbeleid en organisatiecultuur.

Als jouw onderneming/organisatie deze intentieverklaring m.b.t. diversiteit en non-discriminatie ondertekent, dan engageert ze zich om een diversiteitsbeleid in te voeren. Dit beleid inspireert tot een betere **inclusie van de verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt**.

Die doelgroepen zijn:

- personen met een nationaliteit of een origine² van buiten de Europese Unie³,
- personen met een handicap,
- ervaren werknemers/-sters (45+),
- jongeren (-26),
- personen van een bepaald geslacht ondervertegenwoordigd in verhouding tot het andere geslacht,
- laaggeschoolden (geen diploma hoger secundair onderwijs).

Het diversiteitsbeleid omvat ook een genderperspectief waarbij op een transversale manier rekening gehouden wordt met de verschillen tussen vrouwen en mannen op alle niveaus binnen de onderneming/organisatie.

¹ *Arbeidsmarkt en origine*, Socio-economische monitoring 2019, FOD Werkgelegenheid en Unia raadpleegbaar online via https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/UNIA_Monitoring_2019_-_NL_-_web-AS.pdf, zie methodologie op p.11.

² **Nationaliteit**: persoon die geen onderdaan is van een Staat die tot de Europese Unie is toegetreden, noch van Noorwegen, IJsland, Zwitserland, Andorra, Liechtenstein, San Marino of Monaco.

Origine: persoon die bij de geboorte niet de nationaliteit bezat van een lidstaat van de Europese Unie, noch van Noorwegen, IJsland, Zwitserland, Andorra, Liechtenstein, San Marino of Monaco of van wie minstens één ouder niet één van deze nationaliteiten bezat bij de geboorte.

³ In de diversiteitsplannen wordt nationaliteit op een kwantitatieve en kwalitatieve opgenomen in de analyse, terwijl dit voor origine enkel op een kwalitatieve manier het geval is.

Verbintenis

Ondergetekende, vertegenwoordiger/-ster van de onderneming/organisatie

engageert zich om:

- zich in te schrijven in **het Brussels beleid van diversiteit en non-discriminatie**⁴;
- de verschillen eigen aan elk individu te respecteren;
- een beleid van evenredige deelname op de werkvloer te ontwikkelen;
- inclusie via integratie van de doelgroepen in de onderneming na te streven;

- de **anti-discriminatie wetten** van 10 mei 2007 na te leven. Deze wetten verbieden discriminatie op basis van onderstaande criteria:
 - leeftijd
 - seksuele geaardheid
 - handicap
 - geloof of levensbeschouwing
 - burgerlijke staat
 - geboorte
 - vermogen
 - politieke overtuiging
 - syndicale overtuiging
 - taal
 - gezondheid
 - een fysieke of genetische eigenschap
 - sociale afkomst
 - geslacht
 - zogenaamd ras
 - huidskleur
 - nationaliteit, afkomst of etnische afstamming.

- een **scan** (een kwantitatieve en kwalitatieve stand van zaken) te maken van de diversiteit in de onderneming/organisatie, binnen een periode van twee jaar na ondertekening van de intentieverklaring⁵;
- de **diversiteit van de Brusselse samenleving** te vertalen naar de eigen organisatiecultuur en het personeelsbestand op alle niveaus binnen de onderneming/organisatie;
- over het diversiteitsbeleid te **communiceren**, binnen en buiten de onderneming/organisatie, én met de overheid;
- het diversiteitsbeleid binnen de onderneming/organisatie te realiseren **via overleg** met de werknemers/-sters en/of hun vertegenwoordigers/-sters.

⁴ De bevordering van diversiteit is omschreven in artikel 1 van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel dat aangepast is door het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 mei 2019.

⁵ Deze scan zal bij voorkeur uitgevoerd worden met ondersteuning vanwege de Dienst Diversiteit van Actiris.



Rechten

Door de intentieverklaring te ondertekenen, heeft de onderneming/organisatie

recht op:

- **ondersteuning en begeleiding** door een diversiteitsconsulent van Actiris om de scan en het plan op te maken en te ondersteunen,
- **financiering** van het plan met een subsidie (mini diversiteitsplan) of een cofinanciering (globaal en thematisch diversiteitsplan)⁶,
- deelname aan de activiteiten en gebruik van de diensten van het **netwerk diversiteit** beheerd door de Dienst Diversiteit van Actiris,
- een **diversiteitslabel** na een positieve evaluatie van een globaal of thematisch diversiteitsplan⁷,
- mogelijk een **extra financiering** vanwege het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Indien de onderneming/organisatie (met max. 250 werknemers), een verbintenis ondertekend heeft om binnen het jaar een diversiteitsplan uit te werken, een goedgekeurd diversiteitsplan heeft, of over een diversiteitslabel beschikt⁸, kan zij:
 1. een **extra subsidie (5%)** krijgen bij het indienen van een investeringsdossier in het kader van economische ontwikkeling⁹;
 2. een **premie** krijgen indien beroep gedaan wordt op een consultant voor de uitwerking van een diversiteitsplan (helpt van de consultancykosten terugbetaald)¹⁰.

Contacteer voor de scan en/of een plan een diversiteitsconsulent.e van Actiris:
op 02 505 77 05 of via dienstdiversiteit@actiris.be.

De onderneming wordt uit het netwerk diversiteit geschrapt:

- als de onderneming/organisatie twee jaar na ondertekening van de intentieverklaring geen diversiteitsscan maakte,
- als de onderneming/organisatie veroordeeld wordt tot schadevergoeding aan een slachtoffer van discriminatie, wordt de onderneming/organisatie uitgesloten voor een periode van 5 jaar.

De onderneming/organisatie behoudt wel het recht om een mini diversiteitsplan te maken.

⁶ Ondernemingen kunnen 3 maal een subsidie van maximaal €5.000 krijgen voor een mini diversiteitsplan en twee maal een cofinanciering van maximaal €10.000 voor een globaal en/of thematisch diversiteitsplan (dit betekent twee maal een cofinanciering van een globaal plan of een maal een cofinanciering voor een globaal diversiteitsplan en 1 maal voor een thematisch diversiteitsplan).

⁷ Meer info hierover op <http://werk-economie-emploi.brussels/nl/diversiteits-label>

⁸ en aan de voorwaarden voor subsidie vanwege Brussel Economie en Werk voldoet (zie site: <http://werk-economie-emploi.brussels/nl/steun-en-subsidies>).

⁹ Artikel 27 van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 11 oktober 2018 betreffende de steun voor algemene investeringen.

¹⁰ Artikel 4 van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 31 januari 2019 betreffende de steun voor consultancy en voor de ontwikkeling van een website of een e-commerceplatform.



Intentieverklaring ter bevordering van diversiteit en non-discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Advies van de werknemers/-sters over de intentieverklaring

Ondergetekende verklaart dat de intentieverklaring een positief advies heeft gekregen van:

- de ondernemingsraad - datum:
of bij gebrek,
- het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk – datum:
of bij gebrek,
- de vakbondsafvaardiging – datum:
of bij gebrek,
- een vertegenwoordiging van het personeel - datum:

Engagement

Ondergetekende, vertegenwoordiger/-ster van de onderneming/organisatie

engageert zich om:

- zich in te schrijven in het **Brussels beleid van diversiteit en non-discriminatie**;
- de verschillen eigen aan elk individu te respecteren;
- een beleid van evenredige deelname op de werkvloer te ontwikkelen;
- inclusie via integratie van de doelgroepen in de onderneming na te streven;
- de **anti-discriminatie wetten** van 10 mei 2007 na te leven ;
- een **diversiteitsscan** uit te voeren;
- de diversiteit van de Brusselse samenleving te vertalen naar de **eigen organisatiecultuur** en het personeelsbestand op alle niveaus binnen de onderneming/organisatie;
- over het diversiteitsbeleid te **communiceren**, binnen en buiten de onderneming/organisatie, én met de overheid;
- het diversiteitsbeleid binnen de onderneming/organisatie te realiseren **via overleg** met de werknemers/-sters en/of hun vertegenwoordigers/-sters.

Datum

Naam van de onderneming/organisatie

Ondernemingsnummer

Handtekening verantwoordelijke van de onderneming/organisatie (naam + functie)



Stuur deze intentieverklaring naar:

ACTIRIS
Dienst Diversiteit
Sterrenkundelaan 14
1210 Brussel

dienstdiversiteit@actiris.be

Bescherming van persoonsgegevens:

Actiris verwerkt de persoonlijke gegevens van de onderneming/organisatie in functie van de opvolging van uw verzoek voor het opstellen van een diversiteitsplan. Met deze gegevens kan Actiris u informeren over eventuele interessante programma's voor uw onderneming/organisatie. Uw gegevens worden gedurende een periode van 10 jaar bewaard vanaf je aanvraag.

Wil je je gegevens inkijken of verwijderen? Contacteer ons dan of de Data Protection Officer van Actiris (dpo@actiris.be). Indien nodig kan je een klacht indienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit.

