

JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving				
Einde	Eerste woord	Laatste woord		Aanhef
		Inhoudstafel	1 uitvoeringbesluit	
		Einde		Franstalige versie
belgiëlex . be - Kruispuntbank Wetgeving				
Raad van State				

Titel
<p>3 MAART 2011. - Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt</p> <p>Bron : BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST Publicatie : 15-03-2011 nummer : 2011031123 bladzijde : 16409 BEELD Dossiernummer : 2011-03-03/03 Inwerkingtreding : 15-03-2011</p>

Inhoudstafel	Tekst	Begin		
<p>HOOFDSTUK 1. - Definitie Art. 1 HOOFDSTUK 2. - Het actieplan diversiteit en het personeelslid belast met het actieplan diversiteit Afdeling 1. - Actieplan diversiteit Art. 2 Afdeling 2. - Het personeelslid belast met het actieplan diversiteit Art. 3-4 HOOFDSTUK 3. - Begeleidingscommissies Art. 5-8 HOOFDSTUK 4. - Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit Art. 9-11 HOOFDSTUK 5. - Verzoeningsdienst Art. 12 HOOFDSTUK 6. - Opheffings- en eindbepalingen Art. 13-15</p>				

Tekst	Inhoudstafel	Begin		
<p>HOOFDSTUK 1. - Definitie</p> <p>Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit, dient te worden verstaan onder :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ordonnantie : de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt; - leidend ambtenaar : de ambtenaar of ambtenaren of de afgevaardigde bestuurder(s) of de verantwoordelijke(n) die belast zijn met de hoge leiding van de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bedoeld in artikel 4, 13° van de ordonnantie. <p>HOOFDSTUK 2. - Het actieplan diversiteit en het personeelslid belast met het actieplan diversiteit</p> <p>Afdeling 1. - Actieplan diversiteit</p>				

Art. 2. § 1. De algemene inhoud van het actieplan diversiteit, bedoeld in artikel 5, par. 1 van de ordonnantie van 4 september 2008, bevat op zijn minst, vier hoofdlijnen waarop de openbare instelling een diagnose moet stellen van haar huidige stand van zaken betreffende diversiteit.

Deze vier hoofdlijnen zijn de volgende :

- 1° de hoofdlijn human resources management, namelijk de interne informatie en communicatie, de werving en selectie, het onthaal en de integratie, de vorming en sensibilisering, de loopbaan en evaluatie;
- 2° de hoofdlijn algemene gebruiken inzake organisatie van het werk, namelijk de werkomstandigheden en het verbreken van de werkverbanden;
- 3° de hoofdlijn organisatiecultuur, te weten de positionering van de openbare instelling, wat betreft waarden, ten opzichte van diversiteit en bestrijding van discriminatie;
- 4° de hoofdlijn externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten.

§ 2. De openbare instelling stelt, voor elke hoofdlijn, een diagnose op die een stand van zaken vormt inzake diversiteit. Voor het opstellen van de diagnose houdt de instelling rekening met alle discriminatiegronden, bedoeld in artikel 4, 7°, van dezelfde ordonnantie.

§ 3. Naar aanleiding van de gestelde diagnose, definieert de openbare instelling de algemeen te bereiken doelstellingen inzake bevordering van diversiteit, op basis van de in § 1 vermelde hoofdlijnen.

De instelling kan eveneens doelstellingen definiëren om een gediagnosticeerde manifeste ongelijkheid te verhelpen. De Regering kan, voor de periode die zij vastlegt, op gewestelijk niveau prioritaire doelstellingen definiëren betreffende de bevordering van diversiteit. De openbare instelling integreert deze prioritaire gewestelijke doelstellingen in de doelstellingen van haar actieplan diversiteit.

Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit, bedoeld in artikel 9 van dit besluit, is gemachtigd aan de Regering prioritaire doelstellingen voor te stellen.

§ 4. De openbare instelling concretiseert de vastgelegde doelstellingen bij middel van te voeren acties.

Drie soorten van actie worden voorzien :

- de prioritaire acties, betreffende de prioritaire doelstellingen, zoals bepaald in § 3, derde en vierde lid;
- de in artikel 12 van de ordonnantie bedoelde positieve acties;
- de complementaire acties ter correctie of opheffing van ongelijke behandelingen, ter versteviging of vernieuwing inzake diversiteit.

§ 5. Zodra het actieplan is uitgewerkt, wordt het voor advies voorgelegd aan de overlegorganen en bekrachtigd door de beslissingsorganen van de openbare instelling, ten laatste op 31 december van het jaar voorafgaand aan de concrete uitvoering. Het plan moet worden opgenomen in de strategie van de openbare instelling.

Het actieplan diversiteit wordt overgemaakt aan de functioneel bevoegde minister en de minister of staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt. Deze laatsten beschikken over een termijn van twee maanden om hun opmerkingen te kennen te geven.

Het actieplan wordt eveneens gericht tot het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit binnen de termijn van één maand die volgt op de bekrachtiging door de openbare instelling.

§ 6. De openbare instelling zorgt voor de tijdslijn, de begroting en de middelen, bestemd voor het actieplan diversiteit. Het actieplan diversiteit duurt twee jaar. Het begint op 1 januari van het beschouwde jaar.

§ 7. De openbare instelling gaat over tot de evaluatie van het actieplan diversiteit na afloop van de periode van twee jaar bepaald in § 6, tweede lid, van dit artikel.

Het met het plan belaste personeelslid stelt een evaluatieverslag op, in samenwerking met de begeleidingscommissie, bedoeld in artikel 5 van dit besluit.

Het verslag wordt medegedeeld aan de beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling en een kopie ervan gericht tot de functioneel bevoegde minister. Een kopie van het evaluatieverslag wordt verstuurd naar het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit binnen de termijn van een maand die volgt op de mededeling ervan aan beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling.

De evaluatie vormt de basis van de diagnose van het nieuwe plan.

Afdeling 2. - Het personeelslid belast met het actieplan diversiteit

Art. 3. De leidend ambtenaar van elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wijst, na een oproep tot kandidatuurstelling, een diversiteitsmanager aan onder de personeelsleden, belast met het actieplan diversiteit. De aanwijzing gebeurt voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

De leidend ambtenaar kan te allen tijde een einde maken aan de opdracht van de diversiteitsmanager. De diversiteitsmanager kan te allen tijde vragen om aan zijn opdracht een einde te stellen.

Art. 4. Het functieprofiel van het personeelslid bedoeld in artikel 3 van dit besluit, wordt omschreven als volgt :

- 1° Personeelslid : het personeelslid van niveau A of niveau B

2° Taken :

- de voorbereiding, implementatie en opvolging van het actieplan diversiteit met inbegrip van het voorleggen ervan, ter goedkeuring, bij de beslissings- en overlegorganen van zijn openbare instelling;
- de evaluatie van het actieplan na afloop van de periode van twee jaar, bepaald in artikel 2, § 6, tweede lid, van dit besluit en de presentatie van het evaluatieverslag bij de beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling;
- het formuleren van voorstellen en met redenen omklede adviezen inzake diversiteit bestemd voor zijn openbare instelling en voor de functioneel bevoegde minister;
- de deelname aan de vergaderingen van het gewestelijk coördinatiecomité belast met de coördinatie van de diversiteitsacties tussen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en dit als vertegenwoordiger diversiteit van zijn openbare instelling;
- de vertegenwoordiging van zijn openbare instelling bij externe evenementen betreffende diversiteit en bestrijding van discriminatie.

3° Kennis en algemene bekwaamheden in verband met de functie :**Kennis :**

- kennis van de algemene organisatie en van de werkingsprincipes van de openbare instelling;
- kennis en/of ervaring betreffende aangelegenheden en reglementeringen inzake diversiteit en bestrijding van discriminatie;
- algemene kennis inzake human resources management is een troef.

Algemene bekwaamheden :

- vermogen tot het conceptualiseren en het plannen van activiteiten, en beheer van projecten;
- synthetische en analytische geest;
- vermogen tot communiceren, overleggen en overtuigen.

HOOFDSTUK 3. - Begeleidingscommissies

Art. 5. De begeleidingscommissie, bedoeld in artikel 5, § 2, 2° van de ordonnantie van 4 september 2008, is samengesteld uit minstens drie personeelsleden die deel uitmaken van de betrokken openbare instelling en niet tot dezelfde taalrol behoren, en een afgevaardigde van elke representatieve vakorganisatie.

Openbare instellingen met minder dan 50 personeelsleden kunnen overeenkomen een gemeenschappelijke begeleidingscommissie op te richten.

Art. 6. Elke openbare instelling wijst, na een interne oproep tot kandidatuurstelling, de volgende personen aan :

- de leden van de begeleidingscommissie, waaronder de voorzitter, en hun respectievelijke plaatsvervangers;
- een personeelslid belast met het secretariaat, evenals zijn vervanger.

De in artikel 5, § 2, 1°, van de ordonnantie bedoelde diversiteitsmanager, belast met het actieplan diversiteit, maakt geen deel uit van de begeleidingscommissie.

Ten hoogste twee derden van de leden van elke begeleidingscommissie behoren tot hetzelfde geslacht.

De leden van de commissie worden aangesteld voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

De leidend ambtenaar kan te allen tijde een einde maken aan de opdracht van de leden van de begeleidingscommissie.

Het personeelslid kan te allen tijde vragen om aan zijn opdracht een einde te stellen.

Bij vertrek van een lid, wordt het vervangen voor de resterende duur.

Bij afwezigheid van een lid van de commissie voor een periode van meer dan vier maanden wordt vervanging voorzien binnen een termijn van twee maanden.

Art. 7. De begeleidingscommissie helpt de diversiteitsmanager bij de uitwerking, de inwerkingstelling en de opvolging van het plan.

Art. 8. De begeleidingscommissie vergadert minstens tweemaal per jaar op initiatief van de voorzitter of de diversiteitsmanager.

De diversiteitsmanager neemt deel aan de vergaderingen van de begeleidingscommissie.

De voorzitter stelt de agenda van de vergadering op. Elk lid van de commissie kan vragen om een punt op de agenda te zetten. Voor elke vergadering wordt een door de voorzitter en de secretaris van de commissie ondertekend verslag opgemaakt.

HOOFDSTUK 4. - Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit

Art. 9. Er wordt een gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit opgericht.

Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit is samengesteld uit de minister of staatssecretaris bevoegd

voor het openbaar ambt, de diversiteitsmanagers, een diversiteitsconsultant van Actiris en een afgevaardigde van elke representatieve vakorganisatie. Een afgevaardigde van elke minister en staatssecretaris van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering wordt uitgenodigd.

Het comité wordt voorgezeten door de afgevaardigde van de minister of staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt. Hij wordt bijgestaan door een door voormelde minister of staatssecretaris aangewezen secretaris en een plaatsvervangend secretaris.

Het comité zetelt op het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 10. Het comité formuleert suggesties voor de functioneel bevoegde minister en de minister of de staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt en doet voorstellen ter ontwikkeling van maatregelen ter bevordering van het beleid inzake diversiteit binnen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Art. 11. Het comité vergadert minstens eenmaal per jaar op uitnodiging van de voorzitter.

De voorzitter stelt de agenda van de vergadering op. Elk lid van het comité kan vragen om een punt op de agenda te zetten. De voorzitter leidt de vergadering. Van elke vergadering wordt een verslag opgemaakt. Het wordt opgesteld door de voorzitter en ondertekend door de voorzitter en de secretaris van het comité.

Het verslag wordt goedgekeurd door de leden van het comité bij meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. Bij gelijkheid van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Het verslag wordt gestuurd naar de minister of de staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt.

HOOFDSTUK 5. - Verzoeningsdienst

Art. 12. Elke persoon die zich het slachtoffer van een directe of indirecte discriminatie beschouwt, kan een beroep doen op een verzoeningsdienst. Deze laatste wordt aangesteld door de Regering nadat ze met deze een protocol heeft afgesloten waarin de modaliteiten van de samenwerking, met name inzake verzoening, worden vastgelegd.

HOOFDSTUK 6. - Opheffings- en eindbepalingen

Art. 13. Wordt opgeheven, voor wat betreft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten, gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 augustus 1994.

Art. 14. De Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Art. 15. Dit besluit is van kracht op de dag van publicatie.

Brussel, 3 maart 2011.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

De Minister-Voorzitter van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Ch. PICQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

J.-L. VANRAES

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Leefmilieu, Energie en Waterbeleid, Stadsvernieuwing, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp en Huisvesting,

Mevr. E. HUYTEBROECK

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Openbare Werken en Vervoer,

Mevr. B. GROUWELS

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,

B. CEREXHE

Aanhef

[Tekst](#)

[Inhoudstafel](#)

[Begin](#)

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
Gelet op artikel 20 van de wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

Gelet op de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt en in het bijzonder het artikel 5 ervan;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Brusselse gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, gegeven op 27 april 2010;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling gegeven op 27 april 2010;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel gegeven op 30 april 2010;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gegeven op 3 mei 2010;

Gelet op het protocol nr. (2009/18) van sector XV in eerste lezing en op het protocol nr. (2010/03) van sector XV in tweede lezing;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 27 september 2010 overeenkomstig artikel 84, § 1, 1° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de Sociale Partners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling 2005-2010 de verbintenis aangingen na te gaan of het wenselijk was bij werkgevers diversiteitsplannen in te voeren;

Op voorstel van de Minister van Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

Begin	Eerste woord	Laatste woord		Aanhef	
		Inhoudstafel	1 uitvoeringbesluit		
					Franstalige versie

[Lijst](#) [Opzoeking verfijnen](#)

1/5

[Volgende tekst](#)