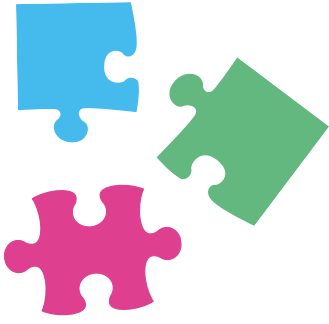




# ACTIEPLAN

Diversiteit en Inclusie  
2023-2025





September 2023

Publicatie van de Cel Diversiteit en Inclusie  
van het OCMW van de Stad Brussel.

Plan 2023-2025

Verantwoordelijke uitgever: Rita Glineur  
Hoogstraat 298a - 1000 Brussel



# Inhoudstafel

<b>Inleiding</b> .....	5
<b>Inhoud</b> .....	6
<b>1. Kwantitatieve analyse: weergave van het personeel in september 2022</b> .....	7
<b>2. Kwalitatieve analyse: sterke punten en aandachtspunten met betrekking tot inclusie</b> .....	13
2.1 Per doelgroep .....	14
<i>Herkomst en nationaliteit</i> .....	14
<i>Leeftijd</i> .....	14
<i>Handicap</i> .....	15
<i>Gender</i> .....	17
2.2 Per domein .....	17
<i>Rekrutering en selectie</i> .....	17
<i>Personeelsbeheer</i> .....	19
<i>Sensibilisering en interne communicatie</i> .....	20
<i>Externe positionering</i> .....	21
<b>3. Actieplan</b> .....	23
Actie 1: Het uitbreiden van vorming rond diversiteit en inclusie .....	24
Actie 2: Het inclusiever maken van vacatures .....	26
Actie 3: De toegankelijkheid van de OCMW-website analyseren .....	27
Actie 4: Een stand van zaken opmaken van de toegankelijkheid van de gebouwen .....	28
Actie 5: De begunstigden sensibiliseren voor de 5 waarden van het OCMW .....	29
Actie 6: Communiceren over het bestaan van Be.Inclusive en het actieplan .....	30
Actie 7: Analyseren van de aangiften van incidenten .....	31
Actie 8: Verduidelijken van contactpersonen en procedures .....	32
Actie 9: Gegevens verzamelen met betrekking tot diversiteit en inclusie .....	33
<b>4. Evaluatie</b> .....	35



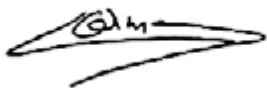
# INLEIDING

Als Europese hoofdstad en zetel van een groot aantal internationale instellingen, is Brussel één van de meest kosmopolitische steden ter wereld. In de stad ontmoet je ruim 180 nationaliteiten, worden er 100 verschillende talen gesproken en bijna 40% van de bewoners heeft niet de Belgische nationaliteit. Brussel is dus zonder twijfel een multiculturele en pluralistische stad!

Brussel is bijzonder fier op deze pluraliteit en wil een gastvrije stad zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht herkomst, gender, leeftijd of eventuele handicap.

Het OCMW van de Stad Brussel hecht er veel belang aan dat deze diversiteit zich ook in zijn personeel weerspiegelt. En vooral dat het personeel gesensibiliseerd wordt voor de rijkdom van deze veelzijdigheid. De ontwikkeling van een actieplan voor diversiteit opnemen als operationeel doel in ons Beleidsplan Visie 2024 was dan ook een logische stap.

Een project dat intussen een concrete vorm heeft aangenomen!



**Rita Glineur**  
Wvd. Secretaris-generaal

Je leest momenteel het allereerste Plan voor Diversiteit en Inclusie van het OCMW van de Stad Brussel. Dit plan wil voor de periode 2023-2025 een flexibel hulpmiddel zijn dat de acties van onze instelling definieert op het vlak van diversiteit en de strijd tegen discriminatie en ook de gelijkwaardige behandeling van de personeelsleden wil verbeteren, ongeacht hun herkomst, leeftijd, eventuele handicap, gender of onderwijsniveau.

Het doel is om iedereen erbij te betrekken zodat ze zich het plan eigen kunnen maken. We willen niet dat het bij een leuk idee op papier blijft, maar dat het op een duurzame manier geïntegreerd wordt in ons OCMW.

Inclusie wordt aldus één van de kernwaarden van ons OCMW, naast respect, solidariteit, innovatie en engagement. Nu is het aan ons om die waarde even hard te laten schitteren doorheen al onze mooie projecten en dagelijkse handelingen.

Veel leesplezier!



**Khalid Zian**  
Voorzitter

# INHOUD

Het belangrijkste doel van dit actieplan is om een diepgaand en geïntegreerd beleid van diversiteit en inclusie (D&I) op te stellen, om een inclusieve organisatiecultuur te ontwikkelen binnen het OCMW van de Stad Brussel en om als openbare dienstverlener in Brussel nog meer in te zetten op inclusie.

Naar analogie van het Diversiteitsplan van de Stad Brussel, volgt dit plan het model dat werd aange-reikt door Actiris, de officiële instantie die instaat voor vorming en begeleiding van werkzoekenden in het in Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het plan bevat vier domeinen (rekrutering en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering) en is gericht op enkele prioritaire criteria: de nationaliteit en het geboorteland, de leeftijd, het gender ((inclusief LGBTQIA+<sup>1</sup>), de handicap en het diploma.

## Het plan bestaat uit drie delen:

- **De kwantitatieve analyse** met betrekking tot de gegevens inzake human resources;
- **De kwalitatieve analyse** met de sterke en zwakke punten per doelgroep en domein;
- **De beschrijving van de acties** die het OCMW van de Stad Brussel wil realiseren in de loop van de twee komende jaren.

Het plan werd op transversale wijze opgesteld, in het kader van een werkgroep (WG) die in juni 2022 werd opgericht. Deze werkgroep is samengesteld uit afgevaardigden van de verschillende departementen en kreeg ondersteuning van twee consultants van de Dienst Diversiteit van Actiris.

SAMENSTELLING VAN DE WERKGROEP	
Functie	Departement
Verantwoordelijke Cel Preventie en Conflictbemiddeling	Dep. Sociale Actie
Directeur rust- en verzorgingstehuis	Dep. Instellingen en Medische Zorgen
Jurist - Juridische en Regelgevende cel	Dep. Human Resources
Preventieadviseur - Psychosociale risico's	Interne Dienst voor Preventie en Bescherming
Vertaalster - Communicatie	Kabinet van de Secretaris-generaal
Verantwoordelijke Referenten Opleidingen	Dep. Vorming en Tewerkstelling

PLANBEHEERDERS
<b>Charlotte Tapiwa DESMET</b> Referente Diversiteit en Inclusie / Cel D&I
<b>Rita GLINEUR</b> Wvd. Secretaris-generaal

1. LGBTQIA+: Lesbisch, Gay of homoseksueel, Biseksueel, Transgender, Queer, Intersekse en Aseksueel.

# 1

## Kwantitatieve analyse: weergave van het personeel in september 2022

	LEEFTIJD					Handicap	GENDER		Totaal	Totaal %
	≤ 24 jaar	25-29 jaar	30-44 jaar	45-59 jaar	≥ 60 jaar		Vrouwen	Mannen		
<b>Niveau A</b>	2	14	90	75	22	3	113	90	203	7,7
Kaderleden (A4+)	0	1	31	52	12	0	46	50	96	3,6
Bedienden <sup>2</sup>	2	13	59	23	10	3	67	40	107	4,1
<b>Niveau B</b>	17	84	369	208	45	1	555	168	723	27,1
Kaderleden (B4+)	0	2	36	27	5	0	52	18	70	2,6
Bedienden	17	82	333	181	40	1	503	150	653	24,5
<b>Niveau C</b>	10	37	155	210	50	3	355	107	462	17,3
Kaderleden (C4+)	0	2	8	4	3	0	7	10	17	0,6
Bedienden	10	35	147	206	47	3	348	97	445	16,7
<b>Niveau D</b>	2	12	31	70	18	1	64	69	133	5
Kaderleden (D4+)	0	0	3	15	3	0	6	15	21	0,8
Bedienden	2	12	28	55	15	1	58	54	112	4,2
<b>Niveau E</b>	144	157	385	349	48	3	480	603	1083	40,7
Kaderleden (E4+)	0	1	13	16	5	0	17	18	35	1,3
Bedienden	144	156	372	333	43	3	463	585	1048	39,3
<b>Stages</b>	33	12	10	2	0	0	42	15	57	2,2
<b>Totaal</b>	208	316	1040	914	183	11	1610	1054	2663	
<b>Totaal %</b>	8	11,9	39	34,3	6,9	0,4	60,4	39,6		

2. De term "bedienden" omvat hier ook arbeiders/arbeidsters.



	NATIONALITEIT			Totaal	Totaal %	GEBORTELAND			Totaal	Totaal %
	Belg	EU 27 (-BE) <sup>3</sup>	Niet EU 27			België	EU 27 (-BE)	Niet EU 27		
<b>Niveau A</b>	182	19	2	203	7,6	150	24	29	203	7,6
Kaderleden (A4+)	90	6	0	96	3,6	78	9	9	96	3,6
Bedienden	92	13	2	107	4	72	15	20	107	4
<b>Niveau B</b>	644	48	30	722	27,1	410	42	269	721	27,1
Kaderleden (B4+)	62	8	0	70	2,6	49	7	14	70	2,6
Bedienden	582	40	30	652	24,5	361	35	255	651	24,5
<b>Niveau C</b>	398	30	34	462	17,4	201	25	234	460	17,3
Kaderleden (C4+)	15	2	0	17	0,6	14	1	2	17	0,6
Bedienden	383	28	34	445	16,7	187	24	232	443	16,7
<b>Niveau D</b>	116	12	5	133	5	77	13	43	133	5
Kaderleden (D4+)	20	0	1	21	0,8	15	1	5	21	0,8
Bedienden	96	12	4	112	4,2	62	12	38	112	4,2
<b>Niveau E</b>	639	71	373	1083	40,7	374	59	649	1082	40,7
Kaderleden (E4+)	28	1	6	35	1,3	17	3	15	35	1,3
Bedienden	611	70	367	1048	39,4	357	56	634	1047	39,4
<b>Stages (student)</b>	26	3	28	57	2,1	26	1	30	57	2,1
<b>Totaal</b>	2005	185	472	2662		1238	165	1255	2658	
<b>Totaal %</b>	75,3	6,9	17,7			46,6	6,2	47,2		

3. De Europese Unie (EU) telt 27 landen (Lidstaten): Duitsland, Oostenrijk, België, Bulgarije, Cyprus, Kroatië, Denemarken, Spanje, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Tsjechische Republiek, Roemenië, Slowakije, Slovenië en Zweden.

	LEEFTIJD					Handicap	GENDER		Totaal	Totaal %
	≤ 24 jaar	25-29 jaar	30-44 jaar	45-59 jaar	≥ 60 jaar		Vrouwen	Mannen		
<b>Bedienden</b>	121	214	724	576	130	7	1264	501	1765	66,3
<b>Arbeiders/ arbeidsters</b>	89	102	316	338	53	4	346	552	898	33,7
<b>Vrouwen</b>	112	184	628	570	116	8			1610	60,5
<b>Mannen</b>	98	132	412	344	67	3			1053	39,5
<b>Totaal</b>	210	316	1040	914	183	11	1610	1053	2663	
<b>Totaal %</b>	7,9	11,9	39,1	34,3	6,9	0,4	60,5	39,5		

	NATIONALITEIT			Totaal	Totaal %	GEBORTELAND			Totaal	Totaal %
	Belg	EU 27 (-BE)	Niet EU 27			België	EU 27 (-BE)	Niet EU 27		
<b>Bedienden</b>	1488	117	159	1764	66,3	935	107	719	1761	66,3
<b>Arbeiders/ arbeidsters</b>	517	68	313	898	33,7	303	58	536	897	33,7
<b>Vrouwen</b>	1278	120	211	1609	60,4	761	106	739	1606	60,4
<b>Mannen</b>	727	65	261	1053	39,6	477	59	516	1052	39,6
<b>Totaal</b>	2005	185	472	2662		1238	165	1255	2658	
<b>Totaal %</b>	75,3	6,9	17,7			46,6	6,2	47,2		

	LEEFTIJD					NATIONALITEIT			GEBORTELAND			Totaal	Totaal %
	≤ 24 jaar	25-29 jaar	30-44 jaar	45-59 jaar	≥ 60 jaar	Belg	EU 27 (-BE)	Niet EU 27	België	EU 27 (-BE)	Niet EU 27		
<b>Handicap</b>	0	0	3	5	3	8	2	1	6	2	3	11	0,4

## Opmerkingen met betrekking tot bovenstaande gegevens:

- Het is mogelijk dat de tabeltotalen niet overeenstemmen met de som van de cijfers. Dit wordt verklaard door het feit dat bepaalde personeelsleden meerdere contracten hadden tijdens de maand september.  
**Voorbeeld:** een personeelslid dat van een arbeiderscontract overgegaan is naar een bediendecontract in de maand september, wordt in de twee cellen geplaatst, maar telt maar als één persoon mee in het totaal. Er zijn ook personeelsleden met meerdere contracten tegelijkertijd.
- De cijfers met betrekking tot handicap zijn gebaseerd op cijfers van 2019. Gezien de Covid-19-pandemie kunnen we veronderstellen dat er geen grote verschuivingen zijn gebeurd in deze statistieken. De cijfers van 2019 zijn gerealiseerd door middel van een manuele studie. Het databasesysteem biedt voortaan de mogelijkheid om een specifiek vakje aan te vinken voor een personeelslid met een handicap. Dat vakje werd evenwel nog niet met terugwerkende kracht aangevinkt voor de personeelsleden met een handicap. Met ingang van september 2022 werden de correcte gegevens over de nieuwe personeelsleden met een handicap ingevoerd in het systeem, zodat manuele studies in de toekomst niet meer nodig zullen zijn.
- De leeftijdscategorieën werden licht gewijzigd ten opzichte van de gegevens van het OCMW van de Stad Brussel. Zo werden de vier leeftijdscategorieën (- 26 jaar, 26-44 jaar, 45-59 jaar, +60 jaar) gewijzigd naar vijf leeftijdscategorieën (- 24 jaar, 25-29 jaar, 30-44 jaar, 45-59 jaar, + 60 jaar).
- De verdeling van het personeel per niveau in de rubrieken "kaderleden" en "bedienden" is zeer complex. Om die verdeling te vereenvoudigen, werd geopteerd voor de volgende onderverdeling (A/B/C/D/E), waarbij alle graden 4 of meer tot de categorie "kaderleden" behoren.



# 2

**Kwalitatieve analyse:  
sterke punten  
en aandachtspunten  
met betrekking tot  
inclusie**

## 2.1. Per doelgroep

### Herkomst en nationaliteit

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• De Brusselse bevolking wordt globaal genomen goed vertegenwoordigd binnen de structuur.</li><li>• Er bestaat een diversiteit in de afkomst van de personeelsleden, vooral binnen de eerstelijnsmedewerkers en de meer operationele niveaus. Dat is bijvoorbeeld het geval in de etablissementen van het Departement Instellingen en Medische Zorgen (DIMZ).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er bestaat een etnische gelaagdheid in de functies bij het OCMW. Dit betekent dat de diversiteit op vlak van herkomst niet terug te vinden is in alle functies of niveaus.</li><li>• Er is maar weinig personeel van buitenlandse afkomst in een managementfunctie en in het Directiecomité zetelt geen enkel personeelslid van buitenlandse afkomst.</li></ul>



### Leeftijd

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Er bestaat een grote generatie-overschrijdende solidariteit binnen de personeelsteams van de rust- en verzorgingstehuizen, wat zich bijvoorbeeld vertaalt in een spontane werkverdeling.</li></ul> <p><b>Wat betreft de 45+</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De 45-plussers zijn goed vertegenwoordigd binnen de structuur. Het OCMW biedt arbeidsmogelijkheden voor personen van 45 jaar en ouder.</li><li>• De leeftijd van de leden van het directiecomité varieert tussen de 45 en 65 jaar oud.</li><li>• In de verwerking van de gegevens wordt de volledige anciënniteit in de sector overgenomen.</li></ul>	<p><b>Wat betreft de 45+</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Behoudens uitzonderingen in het statuut is er slechts een geringe overname van de anciënniteit van de privésector en het zelfstandig statuut: maximum 6 jaar, en alleen wanneer het nuttig is voor de functie en in verhouding tot de prestaties.</li></ul> <p><b>Wat betreft de -26</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De ervaring is voor bepaalde functies een belangrijk selectiecriteria.</li><li>• De vacatures worden nog niet verstuurd naar universiteiten en hogescholen.</li></ul>

### Wat betreft de -26

- De personen jonger dan 26 jaar zijn goed vertegenwoordigd binnen de structuur.
  - Het OCMW heeft een samenwerking ontwikkeld met verschillende scholen om stagiairs te verwelkomen met een uiteenlopend profiel: human resources (HR), maatschappelijk assistenten, functies in de rust- en verzorgingstehuizen, enz. Overigens kunnen stage-ervaringen, ook al worden ze niet binnen de organisatie opgedaan, worden beschouwd als beroepservaring op een sollicitatiegesprek.
  - Er wordt werk gemaakt van een nieuwe employer branding van het OCMW. De visuele identiteit en de communicatiedragers van de vacatures zijn voortaan dynamischer en aantrekkelijker, om zo meer jonge kandidaten aan te trekken.
  - Het OCMW van de Stad Brussel werkt mee aan het programma Stage First van Actiris, dat stages van 3 tot 6 maanden aanbiedt aan weinig tot matig gekwalificeerde jongeren.
- In bepaalde functies bestaat er een belangrijke turnover. Deze functies worden vaak ingevuld door personen zonder beroepservaring die niet lang blijven. Deze teams zijn effectief "jonger".
  - De discrepantie tussen een jonge leeftijd en de competentie van maatschappelijk werkers wordt soms gemaakt op het niveau van de begunstigden.

## Handicap

### STERKE PUNTEN

- De vacatures worden onder andere verspreid via JobInclusion<sup>4</sup>. De Cel Aanwerving krijgt ook elk kwartaal een lijst met potentiële kandidaten van DiversiCom vzw die de tewerkstelling stimuleert van personen met een handicap, op basis van hun competenties. Wanneer een lopende werkaanbieding geschikt lijkt voor een potentiële kandidaat wordt hij of zij aangemoedigd om te solliciteren.

### AANDACHTSPUNTEN

- Het is bijzonder moeilijk om duidelijke en reële personeelsstatistieken te bekomen met betrekking tot handicap en het OCMW behaalt zijn quota van 2,5% personen met een handicap niet.

4. Het e-mailadres [jobinclusion.brussels@asah.be](mailto:jobinclusion.brussels@asah.be) bevordert de verspreiding van de vacatures via de sector in kwestie.

- De rekruteerders van de Cel Aanwerving werden gesensibiliseerd en hebben een opleiding gevolgd met betrekking tot het aanwerven van personen met een handicap.
- Er vonden reeds twee professionele aanpassingscontracten (*contrat d'adaptation professionnelle, CAP*) plaats via PHARE (*Personne Handicapée Autonomie recherche*), dienst van de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) die informatie, advies en financiële tussenkomst verstrekt aan personen met een handicap in het Brusselse Gewest. Eén van deze twee personen bekwam een contract voor onbepaalde duur binnen de Cel Aanwerving.
- Eveneens via PHARE vond de eerste ontdekkingstage plaats in november 2022 in de Linnendienst; een socio-economisch project van het OCMW dat jobs voor socio-professionele inschakeling aanbiedt.
- Er bestaat reeds een audit/checklist om de toegankelijkheid van de gebouwen van het OCMW te testen.
- Er werden reeds 22 audits uitgevoerd om de toegankelijkheid van de gebouwen van het OCMW te bestuderen. Dit moet een reëel overzicht bieden van de situatie.
- Het OCMW heeft reeds tal van professionele outplacements doorgevoerd voor personeelsleden die hun beroep niet langer konden uitoefenen (bevestigd door de arbeidsgeneeskunde). Dit stelt deze personen in staat om een nieuwe ervaring op te doen, met de steun van het OCMW.
- Tijdens de aanwervingsprocedure mogen personen met een handicap die solliciteren bij het OCMW aangeven of ze bepaalde voorzieningen nodig hebben. De opvolging hiervan vertoont evenwel gebreken. De Cel Aanwerving is een aangepaste procedure beginnen uitwerken voor kandidaturen van personen met een handicap.
- De digitale tests waaraan de kandidaten worden onderworpen tijdens de aanwervingsprocedure (enkel voor de contracten van onbepaalde duur en voor de niveaus E4, D, C, B en A tot en met A5) zijn niet volledig toegankelijk voor alle soorten handicap. Er werd een aanvraag ingediend bij het extern bureau dat deze tests organiseert, om de procedure te verbeteren en inclusiever te maken.
- Heel wat gebouwen zijn niet aangepast aan personen met een handicap. De toegankelijkheid is vaak ook maar gedeeltelijk: bepaalde sites zijn wel toegankelijk voor personen met een beperkte mobiliteit (PBM) maar niet voor slechtzienden bijvoorbeeld. Deze moeilijkheden doen zich vooral voor in de oude gebouwen die onmogelijk kunnen worden aangepast.
- De OCMW-website is voor bepaalde types handicap niet aangepast.





## Geslacht

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Globaal genomen bestaat er een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in verantwoordelijke functies (kaderleden).</li><li>• Er werd een LGBTQIA+ referent aangesteld en deze persoon heeft samen met het Diversiteam (voltooid project) opleidingen gevolgd over "Transidentiteit" verstrekt door de vzw Genres Pluriels.</li><li>• In 2023 werd in samenwerking met Tels Quels vzw een opleiding "Diversiteit (LGBTQIA+) &amp; RVT" gegeven in het rust- en verzorgingstehuis Ter Ursulinen (2 halve dagen).</li><li>• Het OCMW nam deel aan de Week van de Vrouwenrechten georganiseerd door de Cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel.</li><li>• De referente D&amp;I nam deel aan de kick-off van de Belgian Pride in 2022. In het kader hiervan is het OCMW overgegaan tot de bekendmaking van de campagne "Happy Pride" van de Stad Brussel met 9 portretten van personen die de verschillende letters LGBTQIA+ vertegenwoordigen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle vacatures worden gevolgd door V/M/X maar het gedigitaliseerde HR-systeem is niet aangepast. Een project is lopende om een nieuw HR-systeem uit te werken dat onder andere rekening houdt met de diversiteit op vlak van gender.</li><li>• Er is een oververtegenwoordiging door vrouwen in bepaalde functies, met name in de instellingen van het DIMZ. In de zorgfuncties zoals het verplegend, verzorgend, paramedisch en hotelpersoneel.</li><li>• Er bestaat een samenwerking met de vzw Espace Enfance die enkele crèches beheert voor de kinderen van OCMW-personeelsleden, maar dat volstaat vaak niet.</li><li>• De handtekening in Outlook is niet aanpasbaar aan bijvoorbeeld niet-binaire voor- en achternaamwoorden.</li></ul>

## 2.2. Per domein

### Rekrutering en selectie

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• De vacatures worden verspreid via gratis media (Jobteaser, Actiris, de website van het OCMW, JobInclusion, guide social, enz.) en via de sociale media (Facebook, LinkedIn, Instagram). Voor profielen die moeilijker te vinden zijn, worden betaalde sites ingezet.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er bestaat een ondervertegenwoordiging van Nederlandstalige personeelsleden. Het OCMW ondervindt veel moeilijkheden om Nederlandstalige profielen aan te trekken en aan te werven. Zelfs na het slagen voor het Selor examen, moet het gebruik van het Nederlands worden aangemoedigd.</li></ul>

- Het OCMW biedt arbeidsmogelijkheden aan personen met een "atypisch" arbeidsparcours.
- Voor bepaalde vacatures is geen ervaring vereist.
- Ook gelijkgestelde diploma's en studies worden aanvaard.
- Het OCMW maakt werk van de validering van de competenties (vb.: opleiding van het onthaalpersoneel gedurende 21 dagen om hun competenties te valideren).
- De Cel Aanwerving helpt bij de rekrutering voor functies met een contract voor onbepaalde duur en promoties via het gebruik van een aanwervingsrooster. Er worden vijf criteria uitgekozen en elke kandidaat wordt voor die vijf criteria getest tijdens het gesprek, naast een computertest of een schriftelijke test. De kandidaten vertegenwoordigen de Brusselse diversiteit.
- De aanwerving voor contracten voor sociaalprofessionele inschakeling (SPI<sup>5</sup>) gebeurt aan de hand van de competenties. Een inschakelingscontract is mogelijk voor personen met of zonder diploma. De kwantitatieve analyse van de inschakelingscontracten toont duidelijk aan dat, wat betreft de nationaliteit en het geboorteland, de Belgen en Niet-Europese/buiten Europese personen de belangrijkste groepen vormen. De kwantitatieve analyse van de inschakelingscontracten toont eveneens dat er grosso modo een goede verdeling is betreffende gender en leeftijd.
- De vacatures zijn niet inclusief: er is geen openingszin die aanzet tot diversiteit in de vacatures.
- Het is niet altijd gemakkelijk voor de Cel Aanwerving om de verantwoordelijken ervan te overtuigen om hun eisen in de vacature te herzien.
- Voor bepaalde kandidaten wordt het OCMW niet gezien als een potentiële werkgever (ze gaan er allicht van uit dat de vacatures enkel bestemd zijn voor maatschappelijk assistenten). Het employer branding project moet dan ook verder ontwikkeld worden.



5. De term "artikel 60§7" is vervangen door "socioprofessionele inschakeling" (SPI).

# Personeelsbeheer

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• De onderwerpen van diversiteit en inclusie worden ondersteund binnen de directie. De opstelling van een diversiteitsplan is opgenomen in het Beleidsplan, met de Secretaris-generaal als trekker. Het OCMW heeft voorts een voltijdse referente Diversiteit en Inclusie aangeworven.</li><li>• Het onthaalsysteem werd herzien tijdens de Covidperiode met de invoering van een Welcome Day, een onthaaldag voor alle personen die aangeworven zijn met een contract voor bepaalde en onbepaalde duur. Een gecombineerd luik rond D&amp;I en welzijn zit verwerkt in de Welcome Day sinds maart 2022.</li><li>• Er bestaat een systeem van peter- en mentorschap van nieuwe personeelsleden (bepaalde duur, onbepaalde duur, vervanging) voor zes maanden, om hen te helpen bij hun integratie in het OCMW. Dat project is gericht op het menselijke aspect en niet op de inhoud van de job.</li><li>• Op het interne sociale netwerk van het OCMW, HumHub, werd een Be.Inclusive-ruimte gecreëerd. Daar worden regelmatig positieve thematische zaken gepost. Er werd ook een intern Be.Inclusive e-mailadres gelanceerd voor elke vraag, suggestie of melding van personeelsleden inzake diversiteit, inclusie, welzijn, discriminatie en de vijf fundamentele waarden van het OCMW.</li><li>• Voor bepaalde collega's worden professionele aanpassingen (uurroosterwijzigingen, functiewijzigingen, enz.) onderzocht door het basiscomité: HR, arbeidsarts, Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (IDPB) en het betreffende departement.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De personeelsleden kunnen incidenten rapporteren die zich voordeden met de begunstigden, maar er werd nog geen enkele analyse gedaan van de aspecten met betrekking tot diversiteit: krijgen vrouwen meer te maken met agressie? En hoe zit het met de soorten geweld en seksistische, homofobe, transfobe en racistische uitlatingen? Sommige personeelsleden vinden de procedures om klacht neer te leggen ingewikkeld.</li><li>• Een reflectie over de leeftijdskwesatie of ziekte, absentisme, herintegratie na een lange afwezigheid, outplacement, interne mobiliteit, uurroosteraanpassingen, enz. dringt zich op.</li></ul>

## Sensibilisering en interne communicatie

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Er is een goede vertegenwoordiging van de personeelsleden in de communicatie. Het belang van inclusie en diversiteit is een kwestie die wordt bekeken voor elke campagne. De Cel Communicatie streeft ernaar om zoveel mogelijk de diversiteit te respecteren in de communicatie (voornamelijk man/vrouw - herkomst - leeftijd).</li><li>• Het OCMW heeft niet-stereotype kleurboeken van Brussel Plaatselijke Besturen besteld en verspreid.</li><li>• De leden van de werkgroep D&amp;I hebben (de eerste module) van de eDiv opleiding van Unia gevolgd.</li><li>• Er bestaat een plan voor de begeleiding van de competenties voor personen met een inschakelingscontract. Dit geeft recht op 3000 euro per persoon voor een opleiding.</li><li>• De referente D&amp;I heeft meerdere vormingen gevolgd over verschillende thema's (handicap, gender, LGBTQIA+, discriminatie, inclusie, enz.): "REVA Days 2022" in Gent, "Réussir l'intégration du Handicap dans l'entreprise : les Fondamentaux" van DiversiCom, de 6-daagse opleiding "Handistreaming" van Atingo, "Transidentité" van Genres Pluriels ASBL, "Dag van de Inclusie" in Leuven, "Non-Binariteit op de werkvloer" van Actiris, enz.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De Cel Communicatie is nog niet opgeleid op vlak van inclusieve communicatie.</li><li>• De waarden van het OCMW bestaan wel degelijk maar ze blijven teveel op het niveau van intentie. Er zijn geen concrete acties die het personeel ertoe aanzetten om de waarden uit te dragen.</li><li>• Het bestaan van het Be-inclusive e-mailadres wordt meegedeeld op de Welcome Days maar noch het adres, noch de procedure van de meldingen zijn gekend door het voltallige personeel.</li></ul>



## Externe positionering

STERKE PUNTEN	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Het OCMW heeft actiepunten in de actieplannen van de Stad Brussel: LGBTQIA+, handicap, gendergelijkheid &amp; racisme/antisemitisme.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De overheidsopdrachten integreren geen criterium over inclusie en diversiteit.</li><li>• De procedures om klacht in te dienen zijn niet simpel.</li><li>• In rust- en verzorgingstehuizen worden veel stereotype en racistische uitlatingen onderschept van bewoners.</li></ul>



# 3

## Het actieplan

Als openbare dienst en belangrijke werkgever, moeten het OCMW en de Stad Brussel een voorbeeld zijn en een referentie worden in de strijd voor gelijke kansen. Om dit doel te bereiken, is het van belang om actiepunten op te stellen vanuit de kwalitatieve en kwantitatieve analyses. Het OCMW heeft dan ook 9 prioritaire actiepunten opgesteld en is sterk geëngageerd om deze te realiseren over de komende 2 jaar.

## Het gaat om:

- Het uitbreiden van vorming rond diversiteit en inclusie;
- Het inclusiever maken van de vacatures;
- De toegankelijkheid van de website analyseren;
- Een stand van zaken opmaken van de toegankelijkheid van de gebouwen;
- De begunstigden sensibiliseren voor de 5 waarden van het OCMW;
- Communiceren over het bestaan van Be.Inclusive en het D&I actieplan;
- Analyseren van de aangiften van incidenten;
- Verduidelijken van contactpersonen en procedures;
- Gegevens verzamelen met betrekking tot de diversiteit en inclusie.

## Actie 1: Uitbreiden van vorming rond diversiteit en inclusie

Respect		Inclusie		Solidariteit	Innovatie	Engagement
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+	Handicap		Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs	...
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid		Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering

## Aandachtspunt na analyse

Het OCMW reikt geen verplichte vorming aan rond inclusief onthaal van de begunstigden. Er is al evenmin een sensibilisering voor de verwachtingen van de instelling wat betreft het onthaal van specifieke doelgroepen, zoals de LGBTQIA+ gemeenschap of personen met een handicap.

De Cel Communicatie, die instaat voor het produceren van interne en externe communicatiedragers, kreeg al evenmin een opleiding rond de kwestie van inclusieve communicatie.

## Doelstelling

Een inclusief onthaal voorzien voor de begunstigden en op een inclusieve en toegankelijke manier communiceren (intern en extern).

## Beschrijving van de actie

Om dit doel te bereiken is het van belang om het personeel aangepaste opleidingen te verstrekken. Het OCMW zal dus sterk inzetten op interne opleidingen inzake diversiteit en inclusie, waaronder ook discriminatie.

& Inclusie (WG D&I) zullen eerst een basisopleiding volgen. Vervolgens wordt een algemene opleidingsmodule voorzien via interne kanalen voor het voltallige personeel.

De Cel Communicatie en de werkgroep Diversiteit

Het is ook mogelijk om gebruik te maken van de eDiv<sup>6</sup> modules van Unia (onafhankelijke openbare

6. Gratis online tool ontwikkeld door Unia ter ondersteuning van Belgische ondernemingen, bedrijven en openbare diensten in de ontwikkeling en opvolging van een beleid voor inclusieve diversiteit.



dienst in de strijd tegen discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen) als sensibiliseringstool. Deze modules behandelen de basis van diversiteit en inclusie.

Na het volgen van één of meerdere opleidingen, kan de Cel Communicatie een gids uitwerken met

de regels van inclusieve communicatie, waarbij erover wordt gewaakt dat deze regels geen nieuwe uitsluitingen tot gevolg hebben voor bepaalde groepen, zoals personen met dyslexie, slechtzienden, enz.

<p><b><u>Indicatoren</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het personeel van de Cel Communicatie heeft minstens één opleiding per jaar gevolgd over inclusieve communicatie.</li> <li>• De leden van de WG D&amp;I hebben minstens één opleiding per jaar gevolgd over inclusie.</li> <li>• Minstens één opleidingsmodule over inclusie werd ter beschikking gesteld van het voltallige OCMW-personeel.</li> </ul>	<p><b><u>Potentiële partners</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatie gespecialiseerd in de algemene opleiding rond inclusie en in de opleiding rond inclusieve communicatie (Unia, Bruxeo<sup>7</sup>, ERAP/GSOB<sup>8</sup>, enz.).</li> </ul>
<p><b><u>Timing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b><u>Kostprijs</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geraamde kostprijs voor de opleidingen voor de leden van de werkgroep D&amp;I 2.000 euro voor de duur van het plan.</li> <li>• Geraamde kostprijs voor de opleidingen voor het personeel van de Cel Communicatie: 2.000 euro voor de duur van het plan.</li> <li>• Het is ook mogelijk om extra budget te voorzien voor de technische installatie van de basis opleidingsmodule op de interne kanalen.</li> </ul>
<p><b><u>Uitvoering</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departement HR (Cel Vorming en Cel Diversiteit en Inclusie).</li> <li>• Cel Communicatie.</li> </ul>	<p><b><u>Bedrag gevraagd aan Actiris</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.000 euro.</li> </ul>
<p><b><u>Begunstigden</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leden van de WG D&amp;I.</li> <li>• Het personeel van de Cel Communicatie.</li> <li>• Het voltallige OCMW-personeel.</li> </ul>	<p><b><u>Aanwending van het bedrag</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betaling van de dienstverleners.</li> </ul>



7. Organisatie die de private en publieke werkgevers van de sociale sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigt.  
 8. De Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur organiseert vormen voor werknemers van de lokale en gewestelijke openbare diensten en nutsbedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## Actie 2: Het inclusiever maken van vacatures

Respect		Inclusie	Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+	Handicap	Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs	...	
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid		Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering

### Aandachtspunt na analyse

De vacatures zijn onvoldoende inclusief. Zo ontbreekt er momenteel een niet-discriminatie clausule in de vacatures.

### Doelstelling

Ervoor zorgen dat het OCMW wordt gezien als een inclusieve werkgever om publiek aan te trekken dat vooralsnog te weinig vertegenwoordigd is binnen de structuur.

### Beschrijving van de actie

Er moet een link worden opgenomen in elke vacature die leidt naar een webpagina met alle informatie over het beleid van het OCMW op vlak van diversiteit en inclusie, met inbegrip van het principe van neutraliteit. Op deze webpagina zal ook de niet-discriminatie clausule vermeld worden,

alsook het contactpunt voor alle D&I gerelateerde vragen van kandidaten.

Deze actie dient in samenspraak met de "Employer Branding" projectmanagers te worden gerealiseerd.

<p><b>Indicator</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vermelding van de link naar de webpagina "diversiteit en inclusie" in elke vacature.</li> </ul> <p><b>Timing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eind 2024.</li> </ul> <p><b>Uitvoering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Departement HR (Cel Aanwerving en Cel Diversiteit en Inclusie).</li> <li>Cel Communicatie.</li> <li>Dienst Informatica.</li> </ul>	<p><b>Potentiële partners</b></p> <p>/</p>
	<p><b>Begunstigden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De potentiële kandidaten.</li> </ul>
	<p><b>Kostprijs</b></p> <p>/</p>
	<p><b>Bedrag gevraagd aan Actiris</b></p> <p>/</p>
	<p><b>Aanwending van het bedrag</b></p> <p>/</p>

## Actie 3: De toegankelijkheid van de OCMW website analyseren

Respect		Inclusie		Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+		Handicap	Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs		...
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid		Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering	

### Aandachtspunt na analyse

De website van het OCMW is niet toegankelijk voor iedereen. Echter, in het licht van het besluit met betrekking tot de toegankelijkheid van de websites en mobiele toepassingen van gewes-

telijke en gemeentelijke openbare instanties van 4 oktober 2018, is het mogelijk dat dit eveneens verplicht wordt voor het OCMW in de toekomst.

### Doelstelling

Beschikken over een website die voor iedereen toegankelijk is.

### Beschrijving van de actie

In eerste instantie moet de toegankelijkheid worden bestudeerd van de huidige website van het OCMW. Aan de hand van de resultaten van deze analyse, zal een eerste reeks maatregelen worden genomen om de vastgestelde tekortkomingen op te lossen. Dat kan bijvoorbeeld gaan over:

het gebruik van een audio-optie in plaats van geschreven tekst, voor blinden; keuze-optie om een groter lettertype te kiezen voor oudere personen en slechtzienden, enz. Zowel voor de analyse als voor het vervolg met de eerste maatregelen, kan externe ondersteuning worden ingeschakeld.

<p><b><u>Indicator</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De website van het OCMW is toegankelijk voor meer doelgroepen.</li> </ul>	<p><b><u>Begunstigden</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De inwoners van Brussel.</li> <li>De potentiële kandidaten.</li> </ul>
<p><b><u>Timing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b><u>Kostprijs</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anysurfer: 2.500 euro.</li> </ul>
<p><b><u>Uitvoering</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cel Communicatie.</li> <li>Dienst Informatica indien nodig.</li> </ul>	<p><b><u>Bedrag gevraagd aan Actiris</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.250 euro.</li> </ul>
<p><b><u>Potentiële partners</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anysurfer<sup>9</sup>.</li> </ul>	<p><b><u>Aanwending van het bedrag</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Audit.</li> <li>Basisopleiding.</li> </ul>

9. Organisatie die advies en vorming verstrekt voor het bouwen van toegankelijke websites, toepassingen en documenten.

## Actie 4: Een stand van zaken opmaken van de toegankelijkheid van de gebouwen

Respect		Inclusie	Solidariteit	Innovatie	Engagement
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+	Handicap	Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs	...
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid	Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering

### Aandachtspunt na analyse

Ondanks het feit dat met zekerheid geweten is dat meerdere gebouwen van het OCMW niet (volledig) toegankelijk zijn voor alle personen met een handicap, beschikt het OCMW niet over reële cijfers over de toegankelijkheid van al zijn gebouwen. Er zijn momenteel audits lopende: 22 werden er al afgerond.

Deze audits worden momenteel beperkt tot de gebouwen die toegankelijk zijn voor publiek. Op termijn is het van belang om deze audits ook te doen voor de gebouwen die enkel toegankelijk zijn voor personeel.

### Doelstelling

Een stand van zaken opmaken van de toegankelijkheid van de gebouwen.

### Beschrijving van de actie

Binnen het Departement Openbaar Patrimonium wordt een referentiepersoon aangewezen. Deze persoon wordt opgeleid rond de kwestie van toegankelijkheid en zal de uitvoering van audits moeten uitbreiden naar alle gebouwen van het OCMW, ook deze die niet toegankelijk zijn voor publiek. Daarna zijn **twee opties mogelijk**:

- Op de website kunnen begunstigden informa-

tie terugvinden met betrekking tot de graad van toegankelijkheid van elk gecontroleerd gebouw, in functie van de verschillende soorten fysieke handicaps;

- De inspanningen kunnen in een eerste fase concentreren op één antenne die volledig toegankelijk wordt gemaakt voor begunstigden met een fysieke handicap.

<p><b>Indicatoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Indicator 1</a>: Beschikken over een handiccontact voor toegankelijkheid binnen het Departement Openbaar Patrimonium.</li> <li>• <a href="#">Indicator 2</a>: Een audit hebben laten uitvoeren van alle OCMW-gebouwen.</li> </ul>	<p><b>Potentiële partners</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaties gespecialiseerd in vorming rond het aspect van toegankelijkheid (vb.: Atingo, een vzw actief op vlak van consultancy en vorming rond toegankelijkheid).</li> </ul>
<p><b>Timing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Indicator 1</a>: eind 2023.</li> <li>• <a href="#">Indicator 2</a>: 2025.</li> </ul>	<p><b>Begunstigden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De inwoners van Brussel + het personeel van het OCMW.</li> </ul>
<p><b>Uitvoering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departement Openbaar Patrimonium.</li> <li>• Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (IDPB).</li> <li>• Cel Communicatie.</li> </ul>	<p><b>Kostprijs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.000 euro.</li> </ul>
	<p><b>Bedrag gevraagd aan Actiris</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 500 euro.</li> </ul>
	<p><b>Aanwending van het bedrag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het opleiden van het handiccontact.</li> </ul>

## Actie 5: De begunstigten sensibiliseren voor de 5 kernwaarden van het OCMW

Respect		Inclusie		Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+	Handicap		Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs		...
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid			Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering

### Aandachtspunt na analyse

Het OCMW draagt vijf kernwaarden uit die zich moeten vertalen in de dagelijkse handelingen van de personeelsleden: respect, openheid, solidariteit, innovatie en engagement.

Deze waarden werden nog niet algemeen verspreid onder de begunstigten en er worden vaak

situaties vastgesteld waarbij personeelsleden geconfronteerd worden met onaangepast gedrag.

Het OCMW hecht ook groot belang aan diversiteit en inclusie, maar deze waarden zijn nog niet opgenomen in de vijf kernwaarden van het OCMW.

### Doelstelling

De waarde van "inclusie" integreren in, en de begunstigten sensibiliseren voor, de 5 kernwaarden van het OCMW.

### Beschrijving van de actie

De waarde van "openheid" zal worden vervangen door "inclusie" om zo beter het belang uit te dragen dat het OCMW hecht aan diversiteit en inclusie. Na deze wijziging zal de bestaande

brochure moeten worden aangepast en moeten deze vijf kernwaarde zichtbaar worden gemaakt, zowel intern als extern: video in de wachtruimten, affiches, stickers, enz.

<p><b><u>Indicator</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het aantal communicaties over de 5 waarden op publiekelijk toegankelijke plaatsen.</li> </ul>	<p><b><u>Begunstigten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De inwoners van Brussel.</li> </ul>
<p><b><u>Timing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b><u>Kostprijs</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6.000 euro.</li> </ul>
<p><b><u>Uitvoering</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cel Communicatie.</li> <li>Reprographie.</li> </ul>	<p><b><u>Bedrag gevraagd aan Actiris</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.000 euro.</li> </ul>
<p><b><u>Potentiële partners</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Externe dienstverlener voor gespecialiseerd drukwerk.</li> </ul>	<p><b><u>Aanwending van het bedrag</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Extern gespecialiseerd drukwerk.</li> </ul>

## Actie 6: Communiceren over het bestaan van Be.Inclusive en het actieplan

Respect		Inclusie	Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+	Handicap	Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs	...	
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid		Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering

### Aandachtspunt na analyse

Er bestaat een e-mailadres dat wordt beheerd door twee personen waarnaar het personeel zich kan richten om ongewenst gedrag te melden (discriminatie bijvoorbeeld) of om suggesties te doen inzake de vijf waarden, het welzijn, diversiteit en inclusie. Het bestaan van dit e-mailadres

wordt meegedeeld op de Welcome Days<sup>10</sup>, maar is niet gekend door de rest van het personeel. Ook de gegevens en de taken van van de referente D&I, evenals de acties gevoerd in het kader van dit plan, moeten intern worden gecommuniceerd aan iedereen.

### Doelstelling

Het adres Be.Inclusive integreren in de organisatiecultuur en bekendheid geven aan het actieplan en de referente D&I.

### Beschrijving van de actie

De communicatie rond het Diversiteits- en Inclusieplan, de D&I referente, de werkgroep D&I en het e-mailadres Be.Inclusive opdrijven; via Zoom, een pagina op het Intranet, flyers in de loonfiche en

andere Be-Inclusive gadgets. Er moet ook systematisch verwezen worden naar Be.Inclusive in het kader van elke actie die wordt ondernomen binnen het Plan voor Diversiteit en Inclusie.

<p><b>Indicatoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het aantal communicaties rond diversiteit en inclusie.</li> <li>Het aantal communicaties rond de referente D&amp;I.</li> <li>Minstens 1 keer per jaar communiceren rond het Plan voor Diversiteit en Inclusie.</li> </ul>	<p><b>Potentiële partners</b></p> <p>/</p>
<p><b>Timing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b>Begunstigden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het voltallige personeel.</li> </ul>
<p><b>Uitvoering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Departement HR (Cel Diversiteit en Inclusie).</li> <li>Cell Communicatie.</li> <li>IDPB.</li> </ul>	<p><b>Kostprijs</b></p> <p>/</p> <p><b>Bedrag gevraagd aan Actiris</b></p> <p>/</p> <p><b>Aanwending van het bedrag</b></p> <p>/</p>

<sup>10</sup>. Onthaaldag voor nieuwe personeelsleden.

## Actie 7: Analyseren van de aangiften van incidenten

Respect		Inclusie		Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+		Handicap	Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs		...
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid		Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering	

### Aandachtspunt na analyse

De personeelsleden van het OCMW mogen incidenten melden met begunstigen of collega's, maar van deze aangiften werd tot op heden nog geen enkele analyse gedaan inzake diversiteit. Hebben vrouwen meer te maken met agres-

sie? Of vinden er vooral homofobe, transfobe of racistische uitlatingen plaats? En hoe zit het met de soorten geweld? Indien de cijfers dit aantonen, dan kunnen er oplossingen worden aangereikt; maar eerst moet er een analyse gebeuren.

### Doelstelling

Bepalen wie, onder de doelgroepen, het meest in aanraking komt met ongewenste gedragingen.

### Beschrijving van de actie

De preventieadviseur en de D&I referente analyseren de aangiften van de afgelopen jaren. Wanneer blijkt dat bepaalde (doel)groepen oververtegenwoordigd zijn, dan wordt dit aan de WG D&I meegedeeld zodat die er rekening mee kan houden in een volgend actieplan.

Er kan worden overwogen om een database aan te

leggen voor klachten/aangiften die meer geautomatiseerd is.

Dit actiepunt betreft zowel de aangiften over interne relaties (tussen collega's, met de hiërarchie, enz.) als externe (van het publiek of partners naar het personeel toe en omgekeerd).

<p><b><u>Indicatoren</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het aantal uitgevoerde analyses.</li> <li>Het aantal reeds geanalyseerde meldingen.</li> </ul>	<p><b><u>Begunstigen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het voltallige personeel.</li> </ul>
<p><b><u>Timing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b><u>Kostprijs</u></b></p> <p>/</p>
<p><b><u>Uitvoering</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Departement HR (Cel Diversiteit en Inclusie).</li> <li>IDPB.</li> </ul>	<p><b><u>Bedrag gevraagd aan Actiris</u></b></p> <p>/</p>
<p><b><u>Potentiële partners</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De Externe Dienst voor Preventie en Bescherming.</li> </ul>	<p><b><u>Aanwending van het bedrag</u></b></p> <p>/</p>

## Actie 8: Verduidelijken van contactpersonen en procedures

Respect		Inclusie		Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+		Handicap	Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs		...
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid			Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering

### Aandachtspunt na analyse

De melding van ongewenste gedragingen moet meer worden aangemoedigd, om tot een meldingscultuur te komen. Hiertoe moet duidelijk worden gemaakt hoe de personeelsleden hun aangifte kunnen doen, wie ze kunnen contacte-

ren, wat er wordt gedaan met de aangiften, enz. De huidige procedures moeten bijgevolg worden vereenvoudigd en beter gecommuniceerd naar het personeel toe.

### Doelstelling

Toelichten van de meldingsprocedures van discriminerende uitlatingen en ongewenste gedragingen bij het hele personeel.

### Beschrijving van de actie

Dit actiepunt omvat twee delen:

- **Het eerste deel** betreft de invoering van een gecentraliseerd contactpunt voor de preventie en interventie voor de personeelsleden die in contact zijn gekomen (als slachtoffer of getuige) met welke vorm van discriminatie ook. Op die manier kan het OCMW meer rekening houden met meldingen inzake discriminatie en een continue verbetering garanderen van de procedures. Dit vergroot de bescherming van het personeel en de preventie van discriminatie.
- **Het tweede deel** betreft de verduidelijking van de interne meldingsprocedures van welke vorm van discriminatie ook. Het betreft met

name het vereenvoudigen en toegankelijker maken van de huidige procedures inzake discriminatie. Deze procedures worden systematisch gevoegd bij alle officiële documenten, zoals arbeidsreglementen.

Beide delen hebben betrekking op zowel de interne relaties (tussen collega's, met de hiërarchie, enz.) als externe (van het publiek of partners naar het personeel toe en omgekeerd).

Beide elementen, het contactpunt en de vereenvoudigde procedures, moeten worden geïntegreerd in de onthaalprocedure van nieuwe personeelsleden, en moeten ook duidelijk en op een begrijpelijke manier herhaaldelijk worden gecommuniceerd aan het voltallige personeel.





<p><b>Indicatoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er werd een intern contactpunt opgericht voor discriminatie van welke aard ook.</li> <li>• Het aantal collega's dat het contactpunt en de procedures heeft geraadpleegd.</li> <li>• Het percentage reeds vereenvoudigde en toegelichte procedures.</li> <li>• Het percentage onthaaldagen waarop de informatie over het contactpunt en de procedures werd verstrekt.</li> <li>• Het aantal maatregelen genomen om het personeel in te lichten over de procedures.</li> </ul>	<p><b>Uitvoering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departement HR (Cel Diversiteit en Inclusie).</li> <li>• IDPB.</li> </ul>
<p><b>Timing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b>Potentiële partners</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Dienst voor Preventie en Bescherming.</li> </ul>
	<p><b>Begunstigden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het voltallige personeel.</li> </ul>
	<p><b>Kostprijs</b></p> <p>/</p>
<p><b>Bedrag gevraagd aan Actiris</b></p> <p>/</p>	
<p><b>Aanwending van het bedrag</b></p> <p>/</p>	

## Actie 9: Gegevens verzamelen met betrekking tot diversiteit en inclusie

Respect		Inclusie		Solidariteit	Innovatie	Engagement	
Leeftijd	Gender & LGBTQIA+	Handicap		Herkomst en nationaliteit	Geen diploma middelbaar onderwijs	...	
Rekrutering en selectie		Personeelsbeleid		Sensibilisering en interne communicatie		Externe positionering	

### Aandachtspunt na analyse

Het is zeer moeilijk om duidelijke en reële cijfers te bekomen met betrekking tot handicap, herkomst, diploma en gender bij het personeel. Er is

echter vastgesteld dat het OCWM zijn quota van 2,5% personen met een handicap niet haalt.

### Doelstelling

Een regelmatige stand van zaken opmaken van de doelgroepen en de aspecten inzake diversiteit en inclusie.

### Beschrijving van de actie

De lancering van de allereerste OCMW-barometer, een algemene vragenlijst die wordt voorgelegd

aan het voltallige personeel, waarin relevante thema's met betrekking tot D&I werden bevroegd,

was een eerste belangrijk initiatief. Het is belangrijk om de resultaten van de barometer te analyseren en conclusies te trekken over het gevoel van inclusie van de personeelsleden om te kunnen bepalen waar (welke functies, departementen, sites, doelgroepen, enz.) meer inspanningen moeten worden geleverd.

Andere initiatieven voor het verzamelen van gegevens kunnen in overweging worden genomen:

analyse van discriminatierapporten, organiseren van focusbijeenkomsten in groep met tussenkomst van een onafhankelijke partij, kwantitatieve analyse van relevante gegevens van het personeel, invoeren van een anoniem contactformulier voor klachten of suggesties, enz.

De resultaten van al deze uitgewerkte initiatieven vormen vervolgens de database waarop toekomstige actieplannen D&I gebaseerd worden.

<p><b><u>Indicatoren</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het aantal vragen met betrekking tot diversiteit en inclusie in de barometer.</li> <li>• Het aantal beantwoorde vragen met betrekking tot diversiteit en inclusie in de barometer.</li> <li>• Het aantal interne initiatieven rond diversiteit en inclusie.</li> <li>• Het percentage personeelsleden die geraakt worden door de interne initiatieven rond diversiteit en inclusie.</li> </ul>	<p><b><u>Uitvoering</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departement HR (Cel Diversiteit en Inclusie).</li> <li>• WG D&amp;I.</li> <li>• IDPB.</li> </ul>
<p><b><u>Timing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De volledige duur van het plan.</li> </ul>	<p><b><u>Potentiële partners</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespecialiseerde organisaties (Unia, Actiris, Kruispuntbank der Ondernemingen, enz.).</li> </ul>
	<p><b><u>Begunstigden</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het voltallige personeel.</li> </ul>
	<p><b><u>Kostprijs</u></b></p> <p>/</p>
	<p><b><u>Bedrag gevraagd aan Actiris</u></b></p> <p>/</p>
	<p><b><u>Aanwending van het bedrag</u></b></p> <p>/</p>





# 4

## Evaluatie

Het actieplan wordt officieel gelanceerd op 1 oktober 2023 en zal worden geëvalueerd op

1 oktober 2025. Halfweg die periode zal een tussenevaluatie gebeuren, op 1 oktober 2024.

DATA VAN DE LANCERING EN DE EVALUATIES		
Begin voorzien	Tussenevaluatie	Eindevaluatie
1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025



