

> Interview door Philippe Delvaux

NAAR EEN HERVORMING VAN DE DIVERSITEITS- PLANNEN VOOR LOKALE BESTUREN?

Sinds enkele jaren moeten de gemeenten een diversiteitsplan opstellen. Met gematigd succes evenwel: slechts vijf Brusselse gemeenten hebben er intussen een goedgekeurd. Toch zit er nog beweging in de zaak: niet minder dan elf gemeenten zijn een plan aan het opstellen, terwijl het Gewest sleutelt aan een ordonnantie tot wijziging van de materie.

Wij hadden een gesprek met Pierre Burton en Luc Schingtienne, adviseurs bij de dienst Diversiteit van Actiris, en met Odile Maroutaëff, coördinatrice gelijke kansen en diversiteit bij Brussel Plaatselijke Besturen.

In 2008 keurde het Brussels Gewest de ordonnantie goed met het oog op de invoering van een diversiteitsbeleid in het Brussels ambtenarenapparaat. De tekst voorziet in 2 maatregelen: enerzijds kunnen gemeenten subsidies verkrijgen als ze werknemers aanwerven uit wijken met een hogere werkloosheidsgraad dan het gewestelijk gemiddelde¹ en anderzijds worden gemeenten verplicht om een diversiteitsplan op te stellen. Dat plan moet een stand van zaken weergeven van de diversiteit in de administratie en een reeks maatregelen vastleggen om de diversiteit te verbeteren of te waarborgen.

Het uitvoeringsbesluit bij de ordonnantie werd echter pas in 2012 uitgevaardigd. Vanaf dan - meer bepaald vanaf 1 januari 2013 - moeten de gemeenten aan dergelijke plannen werken.

Het succes blijft echter uit en eind 2016 hebben slechts vier Brusselse gemeenten een diversiteitsplan goedgekeurd. Maar het dossier evolueert, want enerzijds zijn niet minder dan elf gemeenten begonnen een plan op te stellen en anderzijds heeft het Gewest aanpassingen aan het stelsel aangekondigd.

> Meer info

De gewestelijke subsidie voor aanwervingen in het kader van het diversiteitsbeleid is te vinden op www.brulocalis.brussels > Een subsidie zoeken

WETTELIJKE BASIS

- Ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat
- Besluit van 19 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat
- Omzendbrief van 2 augustus 2016 betreffende de toepassing van de ordonnantie "Madrane" – Uitvoering van art. 3 m.b.t. de subsidiëring van specifieke contractuele betrekkingen
- BBHR van 29 september 2016 tot toekenning van een globale subsidie tot toekenning van een globale subsidie van 1.000.000 euro aan de Brusselse lokale besturen, in het kader van het diversiteitsbeleid in het Brussels ambtenarenapparaat

Actiris is midden november verhuisd. Zij zijn nu gevestigd in de imposante Astro-toren, Sterrenkunde-laan 14 in Sint-Joost-ten-Node.

1. De wijken zijn terug te vinden op www.wijkmonitoring.brussels.



> Pierre Burton, Odile Maroutaëff, Luc Schingtienne

INTERVIEW



Luc Schingtienne: *“Wij zijn diversiteitsadviseurs bij de dienst Diversiteit van Actiris², de gewestelijke structuur voor tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De diversiteitsdienst stelt de werkgevers diversiteitsplannen voor en werkt nauw samen met die werkgevers en de vertegenwoordigers van het personeel in de privésector en de non-profit, maar ook met de gemeentebesturen en de personeelsvertegenwoordigers (vakbonden) van de ION en de gemeenten”*

De ordonnantie van 2008 omvat twee uiteindelijk vrij verscheiden delen. Hoe ervaart u die opdeling in de praktijk?



Odile Maroutaëff: *“Bij Brussel Plaatselijke Besturen vonden wij het altijd jammer dat de diversiteitsplannen en de subsidie voor de gemeenten die personen uit bepaalde zones aanwerven, niet met elkaar verbonden waren: aanwervingen doen met behulp van subsidies hing helemaal niet vast aan de opstelling van een diversiteitsplan. En de opstelling van zo'n plan was niet gekoppeld aan dergelijke aanwervingen. In beide gevallen gaat het om diversiteit, maar zonder link tussen beide. Wij vragen de regering om de maatregel te herwerken, eventueel om beide componenten met elkaar te verbinden. BPB heeft op dat vlak reeds voorstellen gedaan, maar het is aan het politiek niveau om actie te ondernemen.”*



Pierre Burton: *“Aangezien niet alle gemeenten even groot zijn en even veel tewerkstelling te bieden hebben, is de turnover sterk verschillend. Daarom kunnen ze niet allemaal even gemakkelijk gebruik maken van de subsidie. Bepaalde kleine gemeenten, die dus weinig aanwervingen doen, wijzen erop dat de administratieve kost voor de behandeling van de subsidiedossiers in het kader van de ordonnantie te hoog was ten opzichte van wat het oplevert. Tot op heden hebben achttien gemeenten aanspraak gemaakt op de subsidie, maar slechts vier gemeenten hebben een diversiteitsplan opgesteld.”*

Eind 2016 hadden slechts vier gemeenten⁴ hun plan afgewerkt. Waarom kreeg deze nochtans verplichte bepaling niet het verhoopte succes?

Pierre Burton: *“Een diversiteitsplan tot stand brengen blijft een vrij lang proces, dat via het college moet gaan, om het initiatief aan te vatten en om het plan goed te keuren, commissies samen te brengen, een projectdrager en verantwoordelijken aan te stellen, verschillende elementen samen te brengen om de stand van zaken op te maken, voldoende tijd te nemen om de maatregelen vorm te geven die in het plan opgenomen worden, ...*

2. Ook al stelt de tekst van de ordonnantie dat het doel van de aanwerving van een dergelijke werknemer is de diversiteit binnen de gemeente te bevorderen.

3. Het gewezen Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

4. Daar kunnen we Oudergem aan toevoegen, dat een diversiteitsplan afgewerkt had in 2016, maar voor 2017 aan een nieuwe versie werkt.

DIVERSITEIT, WAT IS DAT PRECIES?

Voer voor debat, dat wij hier beperken tot wat de wetsteksten inhouden die aan de basis liggen van de diversiteitsplannen.

Er wordt een zekere verwarring gesticht omdat er 2 afzonderlijke doelstellingen vermengd worden, die wel enigszins verwant zijn: enerzijds de bevordering van de aanwerving van Brusselaars uit wijken met een hoge werkloosheidsgraad, aan de hand van subsidies, en anderzijds het diversiteitsplan dat we hier belichten.

Het eerste doel is uiteindelijk veeleer socio-economisch³. We kunnen ervan uitgaan dat de werknemer uit zo'n wijk misschien vaker behoort tot bepaalde categorieën die het diversiteitsbeleid beoogt, maar die link berust niet op een echt sterke correlatie-indicator.

Het tweede doel heeft betrekking op het ruime domein van de 'diversiteit', dat enerzijds verschillende dimensies kent (gehandicapten, vreemdelingen ... en vrouwen) en anderzijds verdergaat dan het personeelsbeleid en de tewerkstellingsproblematiek, en ook reikt tot de positionering van de gemeenten ten aanzien van de burger.

WAT IS EEN DIVERSITEITSPLAN?

De ordonnantie van 2008 definieert het diversiteitsplan als een «geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen».

De regelgeving stipuleert dat elk Brussels lokaal bestuur een diversiteitsbeleid moet uitwerken, dat vastgelegd wordt in een diversiteitsplan van 2 jaar, dat berust op de diagnose van de diversiteit binnen het personeel van dat bestuur.

Dat plan wordt geënt op de analyse van 4 domeinen:

1. selectie en rekrutering
2. personeelsbeleid
3. interne communicatie
4. externe positionering

Voor elk interventiedomein formuleert de administratie doelstellingen gebaseerd op de stand van zaken. Deze doelstellingen - middelenverbintenissen, geen resultaatverbintenissen - vormen het diversiteitsplan.

Aangezien er geen specifieke subsidiëring bestaat, zeggen veel gemeenten dat ze te weinig personeel hebben om het hele project te coördineren. Het Gewest levert toch hulp door de knowhow van onze diensten ter beschikking te stellen.

Maar anderzijds zien we uitstekende voorbeelden, zoals in Jette of Koekelberg, die reeds aan hun tweede of derde plan toe zijn. En buiten vier gemeenten hebben alle gemeenten in 2016 de procedure aangevat om hun diversiteitsplan op te stellen. Binnenkort zal dat aantal dus verdrievoudigen. Zodra een kritieke massa gemeenten er een heeft, kunnen we ons aan interessante interactie verwachten.

Gemeenten doen reeds bijzonder veel op het vlak van diversiteit. Maar zij missen de omkadering die het plan biedt. Een kleine bijkomende impuls zou de coördinatie mogelijk maken om al hun acties te valoriseren en ze te doen kaderen in een globale visie, die het mogelijk maakt om elk aspect van het thema te behandelen.

Onze inbreng bestaat erin de gemeenten te doen beseffen dat een dergelijk plan binnen hun bereik ligt, omdat het een continu proces is dat gespreid is in de tijd. De maatregelen moeten niet allemaal onmiddellijk uitgevoerd worden vlak na de goedkeuring van het plan. Tot slot blijft elke gemeente vrij om een bepaald aspect of pijler

GEMEENTE JETTE ALS PIONIER

Jette heeft gebruik gemaakt van het kader van de ordonnantie van Brigitte Grouwels betreffende de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie in het gewestelijk openbaar ambt, zonder dat het uitvoeringsbesluit er al was.

De gemeente werd door het territoriaal pact als testgemeente beschouwd en werd de eerste Brusselse gemeente met een diversiteitsplan.

In 2015-2016 stelde ze reeds haar tweede diversiteitsplan op en verwerkte ze daarin de conclusies en de aandachtspunten van het eerste.

Nog drie andere gemeenten hoorden bij de pioniers: **de stad Brussel, Koekelberg en Oudergem. Watermaal-Bosvoorde** sloot zich bij dit rijtje aan in 2016.

WAT KUNNEN WE VERWACHTEN VOOR 2017?

De beleidsbrief lokale besturen - algemene toelichting - gewestbegroting 2017⁵ bevat een hoofdstuk over de ondersteuning van de uitvoering van het diversiteitsbeleid.

Naar aanleiding van een evaluatie van de subsidie in het eerste semester 2016 stelt de beleidsbrief een herziening van de ordonnantie van 2008 voor, met name wat betreft de band tussen de subsidie en de diversiteitsplannen en de creatie van een echte functie van diversiteitsmanager in de lokale besturen (zoals er reeds bestaan op het niveau van de instellingen van openbaar nut). We zien er ook dat Brussel Plaatselijke Besturen een praktische gids voor de lokale besturen aan het opstellen is over de manier waarop een diversiteitsplan opgesteld kan worden.

te bevoorrechten naar gelang van haar eigen middelen of beleid.”

Luc Schingtienne: “De ordonnanties van 2008 beslaan alle sectoren en brachten dus drie uitvoeringsbesluiten teweeg die gericht zijn op de privésector, de lokale publieke sector en de organismen van openbaar nut (OON). Voor die laatste hebben we diversiteitsmanagers ingevoerd, die in het gemeentelijk systeem overgenomen kunnen worden, zoals de beleidsbrief begroting preciseert.

Ook zouden we kunnen trachten de gemeenten het equivalent te geven van het diversiteitslabel dat reeds bestaat voor de privésector, wat momenteel het geval is voor een honderdtal bedrijven. Deze bijkomende zichtbaarheid zou een bron van motivatie zijn.”

Een ontwerp van ordonnantie verhoogt de tewerkstellingsquota van personen met een handicap bij de lokale besturen. De daaraan gekoppelde maatregelen zouden dus in een diversiteitsplan gegoten kunnen worden.

Pierre Burton: “Wij moedigen aan om de handicap te belichten in de plannen, want deze dimensie krijgt nog onvoldoende aandacht in de gemeenten. Uit cijfers blijkt dat gemeenten weinig gehandicapten tewerkstellen. Na de kwantitatieve analyse bieden de plannen de mogelijkheid om het kwalitatieve uit te werken, via verbeteringsmaatregelen.

HOE KAN JE EEN DIVERSITEITSPLAN OPMAKEN?

Het lokaal bestuur stelt in de eerste plaats een personeelslid aan dat belast wordt met de voorbereiding, de opstelling, de uitvoering en de follow-up van een diversiteitsplan. De diversiteitsadviseurs van Actiris bieden begeleiding aan bij elke etappe.

De werkbasis van het plan is een stand van zaken van de situatie inzake diversiteit, die opgesteld wordt op basis van statistische gegevens van de administratie, waarmee vervolgens de effecten van het diversiteitsbeleid geëvalueerd kunnen worden, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Het gaat om instrumenten in het human resources beleid die gericht zijn op de strijd tegen discriminatie en met het oog op diversiteit, d.w.z.:

- aanwerving en selectie
- personeelsbeleid
- interne communicatie
- externe positionering

Er kunnen overlappingen zijn met de punten per doelgroep (leeftijd, handicap, origine, diploma en geslacht). De analyse per doelgroep en per interventiedomein geeft een exhaustiever beeld van de verschillende acties op het niveau van de diversiteit, die reeds bestaan of nog uitgewerkt moeten worden.

Voor elk aspect formuleert de administratie aandachtspunten op basis van de stand van zaken. Die aandachtspunten worden omgezet in acties, die de doelstellingen weergeven die het diversiteitsplan vormen.

Zodra het opgesteld is, wordt het diversiteitsplan voor advies voorgelegd aan de overlegorganen en gevalideerd door de beleidsorganen van het lokaal bestuur. Het plan moet opgenomen worden in de strategie van het lokaal bestuur.

Het actieplan diversiteit heeft een looptijd van 2 jaar. De evaluatie van het plan na die 2 jaar dient als basis voor de diagnose van het volgende plan.

5. Document A-452/2, beschikbaar op www.parlbru.irisnet.be.

Een eerste mogelijke actie bestaat erin de bewoording van de vacatures bij te sturen, aangezien gehandicapten zich vaak 'uitgesloten' voelen door de manier waarop de tekst opgesteld is.

Tewerkstelling alleen volstaat echter niet. Een anekdote ter staving: een gemeente had een autist aangeworven voor het onderhoud van groene ruimten. Maar ze was vergeten de collega's van die persoon voor te bereiden op de handicap en het werd een nare ervaring. De gemeente heeft daar lessen uit getrokken en heeft in het nieuwe plan sensibilisering en vorming omtrent handicap voor het personeel opgenomen. Uiteindelijk is de ervaring dus niet negatief, te meer daar de collega's te kennen gaven dat ze in de toekomst nog met gehandicapten willen werken, maar op voorwaarde dat ze een gepaste vorming krijgen.

Het gaat dus tegelijk om sensibilisering voor handicap, maar ook om vorming, teneinde specifieke uitdagingen te kunnen aanpakken.

Maar tewerkstelling is niet de enige dimensie voor het thema handicap. De gemeente kan het ook via haar externe positionering aanpakken: bv. aanpassingswerken om een ruimte toegankelijk te maken voor personen met een handicap of de aanpassing van de communicatiemiddelen, het gebruik van sociale clausules, ... Er is nog veel ruimte voor vooruitgang."

Daaruit leiden we af dat één van de beperkingen waarmee de gemeenten geconfronteerd worden, bestaat in het feit dat de verantwoordelijke voor het plan en de vele betrokkenen niet altijd het best gewapend zijn om rekening te houden met alle dimensies van de diversiteit.

Pierre Burton: "Zeker, maar het is ook daarom dat het Gewest, via ons, voorzien heeft in steun aan de gemeenten: adviseurs van de Diversiteitsdienst van Actiris kunnen rechtstreekse knowhow leveren, maar ook naar hun eigen netwerken verwijzen op zoek naar andere partners die beter gewapend zijn voor specifieke problematieken. Het voorbeeld van de handicap is sprekend, want we kunnen op dat vlak een beroep doen op een kleine honderd gespecialiseerde verenigingen die de gemeenten kunnen helpen."

Een andere moeilijkheid is dat de diversiteit een enorm ruim domein is. Hoe moeten we dat dan aanpakken?

Pierre Burton: "We hebben gewezen op handicap of sociale origine van werkzoekenden, maar er zijn nog andere problematieken die onder diversiteit vallen: laaggeschooldheid, herkomst (en geloofsovertuiging en multiculturalisme). We moeten dus een kader vastleggen, wat diversiteit is een ruim begrip. We kunnen uiteraard verwijzen naar de criteria van non-discriminatie⁶.

6. Dat zijn er 20: vermeend ras, nationaliteit, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, filosofische overtuiging, geloofsovertuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, lichamelijke kenmerken, genetische kenmerken en sociale afkomst. Zie www.belgium.be > Justitie > Slachtoffer > Klachten en aangiften > Discriminatie.

Vervolgens wordt de invalshoek gekozen. Voor leeftijd bijvoorbeeld kunnen we werken rond 45-plussers en jongeren tot 26 jaar. Men kan zich ook richten op origine, zonder al te fel in detail te gaan, want de private levenssfeer moet nog gerespecteerd worden. Het blijft wel een interessant thema, want sommigen denken nog dat bepaalde betrekkingen enkel naar autochtonen kunnen gaan. Voor de gelijkheid tussen man en vrouw kunnen we verder gaan dan de globale analyse en kijken naar de verdeling van de betrekkingen tussen diensten en binnen diensten, om de strijd aan te binden tegen het glazen plafond en de glazen wanden⁷.

PERSONEN MET EEN HANDICAP: VERHOOGDE QUOTA IN DE GEMEENTEN?

Het voorstel van ordonnantie van 8 juli 2016 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen (A384/1) lijkt veel aanhang te vinden en zal dus wellicht in de loop van januari 2017 goedgekeurd kunnen worden in het Brussels Parlement.

Voor de gemeenten geldt momenteel nog steeds het KB van 23 december 1977, dat quota vastlegt voor de aanwerving van een eenheid van elke groep van 55 voltijdse tewerkstellingen. Sinds de regionalisering van deze materie is het echter geëvolueerd in Vlaanderen en Wallonië.

Het voorstel van ordonnantie zou de quota tot 2,5 % optrekken, gekoppeld aan een aanpassingstermijn (waarvan de duur niet gepreciseerd wordt).

EN OP FEDERAAAL NIVEAU?

De federale administratie is reeds lang bezig met de aanpassing van de werkomgeving, op basis van kadernota's, strategische documenten, tools, diversiteitsactoren, ...

www.fedweb.belgium.be > Over de organisatie > Over de federale overheid > Missie, visie, waarden > Diversiteit binnen de federale overheid

Maar we moeten bescheiden blijven: een plan kan niet alles oplossen, noch onmiddellijk resultaat opleveren. Een plan loopt twee jaar en om efficiënt te blijven kunnen er slechts een bepaald aantal acties uitgewerkt worden. Het is beter zich enkel te richten op zaken waarvan men zeker is dat ze kunnen slagen. Andere zaken kunnen altijd nog uitgediept worden in een volgende versie van het plan. Te veel willen bereiken in te weinig tijd kan tot ontgoochelingen leiden en dus ontmoedigend werken. We moeten altijd voor ogen houden dat de echte zichtbare resultaten van de uitvoering van het diversiteitsplan enkel op lange termijn voelbaar zullen zijn."

Als de uitvoering van een plan over twee jaar gespreid wordt, hoeveel tijd vergt het dan om zo'n plan op te stellen?

Pierre Burton: "Dat hangt van verschillende variabelen af. De eerste houdt verband met het team dat ermee bezig is. Ik zeg 'team', want een plan kan niet op de schouders van één of twee personen rusten. We spreken overigens over een 'draagstructuur', want het plan moet door zo veel mogelijk diensten gedragen worden. De samenstelling ervan is essentieel: men mag zich niet beperken tot de diensthoofden: men moet ook degenen die de maatregelen zullen toepassen, erbij betrekken... en bij voorkeur weerspiegelt het team die mix reeds."

Vervolgens varieert de duur van de ene structuur tot de andere, met name in functie van de grootte van de gemeente. Het hangt ook af van de wil, al dan niet politiek: bepaalde plannen worden meer gedragen door de administratie en andere veeleer door het politiek niveau. Maar globaal kan het opstellen vrij snel gaan. Men moet wel rekening houden met de administratietijd, aangezien de aanvankelijke impuls en de afronding (het plan) goedgekeurd moeten worden door (minstens) het college, en tussen beide moet men de projectdrager bepalen, commissies samenstellen, gegevens

verzamelen en analyses maken om een stand van zaken te krijgen en vervolgens de maatregelen toe te passen. Nadien moeten de eerste maatregelen snel geconcretiseerd worden ... zodat de energie niet wegebt.

Laten we het voorbeeld van Elsene nemen. Het college heeft in het voorjaar 2016 beslist om eraan te beginnen en in januari 2017 zou hun diversiteitsplan goedgekeurd worden. Uiteraard kan het team dat het plan draagt, zich er niet permanent aan wijden, want ieder van hen heeft ook nog andere taken.

OCMW EN POLITIEZONES (VOORLOPIG) NOG NIET!

OCMW's en politiezones worden door de ordonnantie niet verplicht om een diversiteitsplan op te stellen. De verplichting geldt enkel voor gemeenten, intercommunales en lokale vzw's. Niets verhindert die eerste groep echter om rond diversiteit te werken en bijvoorbeeld een plan op te stellen. Verschillende OCMW's en politiezones hebben immers reeds verschillende acties ondernomen, weliswaar met de beperking dat ze geen begeleiding kunnen krijgen van de diversiteitsadviseurs van Actiris en ook niet in aanmerking komen voor subsidies bij de aanwerving van personen uit wijken met een hoge werkloosheidsgraad.

Maar de beleidsbrief lokale besturen - algemene toelichting - gewestbegroting 2017 wijst op de mogelijkheid om het toepassingsgebied van het diversiteitsbeleid te verruimen door de wetgeving te wijzigen, zodat ze ook van toepassing zou zijn op politiezones en OCMW's. Wordt dus vervolgd.

Wat de tewerkstelling van de Brusselaars binnen de 6 politiezones betreft, zie vraag nr 489 van 9 augustus 2016 «Personeel van de Brusselse politiezones: aanwerving en aanwezigheid van Brusselaars» in Vragen & Antwoorden – Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – 15 oktober 2016 (nr 22), beschikbaar op www.parlbru.irisnet.be

7. Het glazen plafond verwijst naar het feit dat vrouwen kunnen opklimmen in de hiërarchie van de onderneming maar slechts tot een bepaald niveau, terwijl de glazen wand wijst op een cultureel gedrag dat vrouwen van eenzelfde niveau naar minder perspectiefrijke diensten verschuift.

PRAKTISCHE GIDS IN DE STEIGERS

Odile Maroutaëff :

“Wij hebben bij het kabinet van de minister-president de moeilijkheden aangekaart die de gemeenten ondervinden ondanks onze bijstand en sensibiliseringssessies. Het kabinet van de minister-president is zich bewust van de problemen en zij beseffen dat de gemeenten beter uitgerust zouden moeten worden. Daarom werd ons gevraagd een praktische gids samen te stellen op basis van onze ervaring. Bovendien hadden wij reeds een soortgelijk document opgesteld om te werken rond diversiteit binnen het Brussels Gewest.”

De brochure is reeds goed gevorderd en zal wellicht beschikbaar zijn rond mei 2017.

Bij de publicatie van de brochure zullen wij de schijnwerpers richten op de verwezenlijkingen van de gemeenten.

Hoe kleiner de structuur, hoe sneller het plan klaar is. Maar hoe groter de structuur, hoe meer kans dat er intern al nuttige specifieke competenties te vinden zijn om de analyse of de maatregelen te stutten.

Heel wat gemeenten beschikken reeds over een dienst Gelijke Kansen, wat een troef is als die samenwerken met de HR-verantwoordelijke.”

Werkt het politiek niveau ook mee aan een diversiteitsplan?

Pierre Burton : “Volgens de regelgeving verloopt de opstelling van dergelijke plannen via het college. Het politiek niveau is dus aanwezig bij de aanvang van het project.

Anderzijds is ook het Brussels Parlement erbij betrokken, aangezien wij daar verslag uitbrengen van de vordering van de door de colleges gevalideerde diversiteitsplannen.

De ervaring wijst uit dat de inbreng van het college op inhoudelijk vlak beperkt blijft. Eventueel, naar gelang van zijn of haar belangstelling voor het thema, zien we dat de ene schepen zich meer inzet dan de andere. Dat kan enkel positief zijn voor het plan, met name als bepaalde maatregelen nieuwe financiële middelen vergen.

We stellen empirisch vast dat er verschillende modellen bestaan, in functie van het niveau van politieke betrokkenheid in het plan.”

Kunnen een OCMW en een politieke zone ook zo'n plan opstellen?

Pierre Burton : “Wij kunnen hun momenteel onze hulp niet aanbieden. Wij werden wel reeds benaderd door dergelijke structuren die een diversiteitsplan wilden opstellen en die daarbuiten reeds heel wat acties opgezet hadden.

Maar wij kunnen daar momenteel niet op ingaan. Wij kijken er wel naar uit om dat op een dag wel te kunnen doen.”

BRUSSEL WORDT GENDER-SMART

Gelijke kansen stond op de agenda van de hackathon⁸ Open Data⁹ die op 24 november georganiseerd werd door Brussels Smart City, het CIBG (Centrum voor Informatica van het Brussels Gewest) en de vzw Amazone. Doel was de ontwikkeling van gender-smart applicaties die het engagement voor gelijke kansen bevorderen in Brussel.

Om gender-smart applicaties te ontwikkelen moesten de deelnemers open gegevens van het portaal www.opendatastore.brussels gebruiken om er de volgende subthema's in te verwerken: samen leven (respect, strijd tegen seksisme en tegen ongewenste intimiteiten, ...); diensten in de stad (openbare, sociale, collectieve diensten, ...); inrichtingen (intelligent stadsmeubilair, veiligheid en onveiligheidsgevoel, diagnose, ...) of nog cartografie (gamification, toerisme, utilitair, stadsdiagnose, ...).

De winnende applicatie 'Make Equity' reikt een oplossing aan om de taakverdeling binnen het gezin te volgen. Er werden ook nog andere interessante toepassingen ontwikkeld, zoals de app 'Toilet me Know' die de openbare toiletten in kaart brengt van restaurants, hotels, bars, ... in het Brussels Gewest.

Info op smartcity.brussels & www.amazone.be

8. Een hackathon is een evenement waarbij een groep softwareontwikkelaars enkele dagen lang samen programmeren.

9. Open data is een term die gebruikt wordt om vrij beschikbare informatie aan te duiden. Er wordt naar gestreefd om de beperkingen in hergebruik tot een minimum te beperken. Door het combineren van opengestelde data en publiceren via bv. een mobiele of web toepassing kan deze gebruikt worden door burgers. Op deze manier geeft open data waarde terug aan de samenleving. (bron: wikipedia)