

**Rapport - Raad van 18/05/2026****Onderwerp** : Tevredenheid en diversiteit.- Diversiteits-en inclusieplan 2026-2028.

Ter uitvoering van het gezamenlijke decreet en de ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 april 2024, van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie houdende de Brusselse Code inzake gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit, alsook het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 21 november 2024, ter uitvoering van de artikelen 146 tot en met 151 van genoemde Code, is de Stad Brussel gehouden een diversiteitsplan voor haar personeel op te stellen.

Dit Diversiteits- en Inclusieplan bestrijkt de periode 2026–2028, in overeenstemming met de looptijd die is vastgelegd in het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
Dit is het zesde diversiteitsplan voor de Stad Brussel en past in de continuïteit van het gevoerde beleid op het gebied van gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit.

Inhoud van het plan

Artikel 4 bepaalt dat een diversiteitsplan uit twee delen bestaat:

- een kwantitatieve en kwalitatieve diversiteitsscan binnen de betrokken lokale overheid (bijlage bij het plan);
- een actieplan met meetbare maatregelen en acties die door de lokale overheid zullen worden uitgevoerd om diversiteit te bevorderen en discriminatie binnen de organisatie tegen te gaan.

Artikel 5 bepaalt dat de diversiteitsscan op kwantitatief vlak gebaseerd is op een statistische analyse van de aanwezigheid van de volgende zes doelgroepen binnen het personeel van het lokale bestuur:

- 1° mannen en vrouwen;
- 2° werknemers met een handicap;
- 3° jonge werknemers;
- 4° ervaren werknemers;
- 5° werknemers met een buitenlandse nationaliteit;
- 6° werknemers zonder DHSO

Op kwalitatief vlak, bestaat de diversiteitsscan uit vier pijlers:

- 1° de pijler ‘Werving en selectie’;
- 2° de pijler ‘personeelsbeheer’;
- 3° de pijler ‘communicatie en interne sensibilisering’;
- 4° de pijler ‘externe positionering’.

Artikel 6 bepaalt ten slotte dat de administratie op basis van de kwalitatieve en kwantitatieve scans een actieplan opstelt dat, uitgaande van algemene doelstellingen, de meetbare maatregelen en acties vastlegt die de basis vormen van het diversiteitsplan;

Goedkeuringsprocedure en inwerkingtreding

Het diversiteitsplan werd goedgekeurd door het College van burgemeester en schepenen en is op 9 februari 2026 ter advies voorgelegd aan de overlegorganen;

De subsidie van Brussel Lokale Overheden wordt gebruikt om de taken van de diversiteitsmanager te financieren. Het bedrag van deze subsidie wordt bepaald op basis van het aantal inwoners van de gemeente.

Het plan treedt officieel in werking zodra het is goedgekeurd door de minister van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

die bevoegd is voor Lokale Overheden en geldt voor een periode van drie jaar.

Bijlagen :

