


**Departement
Interne Zaken**

HRM

 Uw corresp. :
Evi MEERT

 Tel. : 02 464 04 33
 Fax : 02 464 04 91

 Mail : emeert@
 1082berchem.irisnet.be

Aan de Raadsleden,

Betreft : Antwoord op de schriftelijke vragen van Mw. Katia Van den Broucke, raadslid Ecolo-Groen fractie, aan het College van Burgemeester en Schepenen betreffende :

- 1) **De samenstelling van het personeelskader** (zowel statutair als contractueel) en haar evolutie (2010, 2011, 2012 en eerste semester 2013) (zie tabel in bijlage)
 - Hoeveel mensen worden door de gemeente tewerkgesteld? 253.
 - Wat is het aantal VTE? 226,98.
 - Hoeveel mensen zijn Brusselaars? 161.
 - Hoe is de verhouding man/vrouw? Hoe zit die verhouding op de verschillende niveaus (arbeiders, bedienden, directiefuncties...)? (zie tabel in bijlage)
 - Wat is de personeelsbezetting per dienst (fysiek en VTE)? (zie bijlage personeelskader)

- 2) **Diversiteit binnen de gemeentelijke administratie** : dat onze gemeente net als het hele Brusselse Gewest een smeltkroes is van culturen, hoeft zeker niet meer gezegd. Deze diversiteit is een verrijking voor onze maatschappij en kan zeker ook een verrijking zijn voor de gemeentelijke administratie en haar dienstverlening.
 - Graag verneem ik van u welke acties er worden ondernomen om de diversiteit binnen de gemeentelijke administratie aan te moedigen
 - Kaderen deze acties in een ruimer plan?
 - Beschikt de gemeente over een diversiteitsplan?

De gemeente beschikt nog niet over een formeel goedgekeurd diversiteitsplan wat inderdaad een instrument kan zijn om de ontwikkeling en de opvolging te beoogen van acties die de diversiteit binnen de onderneming versterken. Er werd wel reeds contact opgenomen met een diversiteitsconsulent van Actiris om ons bij te staan bij het opmaken van een stand van zaken inzake diversiteit en een reeks acties, als antwoord op deze analyse, in het combineren van de door het Brussels diversiteitsbeleid beoogde doelgroepen (origine, leeftijd, handicap, gender en scholingsgraad) en de interventiedomeinen in het management (werving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering). Dit heeft de gemeente geïnspireerd om reeds initiatieven uit te werken en tal van acties te ondernemen om de **diversiteit binnen ons bestuur** aan te moedigen.

Bij de **werving en selectie** van kandidaten wordt steeds getracht om via diverse selectiekanalen een zo groot mogelijk en gediversifieerd publiek te bereiken (Actiris, gemeentelijke website, sociale gids, online rekruteringsites, rechtstreeks scholen contacteren, soms publicatie in nationale kranten en tijdschriften, enz.)

Talrijke sollicitanten worden regelmatig uitgenodigd voor interviews en/of schriftelijke testen en indien hun competenties overeenstemmen met het gezochte profiel, worden zij aangeworven voor de vacante functie ongeacht hun geslacht, leeftijd of origine.

Ons personeelsbestand bestaat dan ook uit medewerkers van verschillende leeftijden, een billijke verdeling tussen mannen en vrouwen, en dit van verschillende origines waarbij aandacht wordt gegeven aan **coaching en interne begeleiding**.

De Dienst HRM onderneemt ook verschillende initiatieven om **personen met een beperking** te integreren in een professionele werksfeer door hen verschillende contractvormen aan te bieden (onbezoldigde stages, begeleid werken, jobstudenten...) in samenwerking met verschillende



Sint-Agatha-Berchem

**Departement
Interne Zaken**

HRM

Uw corresp. :
Evi MEERT

Tel. : 02 464 04 33
Fax : 02 464 04 91

Mail : emeert@1082berchem.irisnet.be

instellingen (Instituut Herlin, La Cime in Vorst, ...). Een persoon met een beperking werd na 2 tijdelijke contracten een contract van onbepaalde duur aangeboden om de dienst ICT te versterken, en dit met succes. Ook worden er jaarlijks 2 studenten uit het deeltijds onderwijs aangeworven bij het departement Openbare Werken. Er wordt een peter aangesteld voor de opvolging en evaluatie van deze studenten.

Ook de vormingscel schenkt aandacht aan de **organisatie van vormingen** inzake diversiteit voor verschillende doelgroepen (bijv. interculturele communicatie voor loketbedienden (Tracé), vorming gebarentaal (CFLS), conflicthantering en racismebestrijding (Tracé), onthaaltechnieken voor schoolbewaaksters en kinderbewaaksters, taalopleidingen (Nederlands Academie – GSOB)...).

De gemeente zal blijven inspanningen leveren om initiatieven te nemen die kaderen in een diversiteitsplan om verschillende kansengroepen (allochtonen, vrouwen, oudere werknemers, personen met een beperking, laaggeschoolden...) meer mogelijkheden te kunnen bieden tot werkgelegenheid, teneinde discriminatie weg te werken en de kwaliteit van hun tewerkstelling te verbeteren.

In opdracht:
De Gemeentesecretaris,

Philippe ROSSIGNOL

De Burgemeester,

Joël RIGUELLE