



BRUSSEL ECONOMIE EN WERKGELEGENHEID  
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

# Projectoproep 2018

De discriminatie bij tewerkstelling bestrijden en de  
diversiteit bevorderen

REGLEMENT 2018



## Inhoudsopgave

IN HET KORT: € 500.000 RECHTSTREEKSE STEUN.....	3
Voor wie? .....	3
Waarvoor? .....	3
Wat kan u ontvangen? Een <b>specifieke</b> financiële steun door het gewest van minstens € 5.000.....	3
Infosessies: .....	3
INLEIDING.....	4
BEOOGDE PROJECTEN.....	5
Komen niet in aanmerking voor de projectoproep.....	5
WIE KAN EEN PROJECT INDIENEN? .....	6
ONTVANKELIJKHEIDSCRITERIA EN PROJECTSELECTIE .....	8



## IN HET KORT: € 500.000 RECHTSTREEKSE STEUN

### Voor wie?

Alle private verenigingen en plaatselijke besturen die projecten ontwikkelen ter bestrijding van discriminatie bij tewerkstelling en diversiteit bevorderen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De eenheid moet uiterlijk op de einddatum voor de oproep (01.07.2018) over rechtspersoonlijkheid en een ondernemingsnummer beschikken, tenzij ze een wettelijke vrijstelling geniet.

### Waarvoor?

Concrete en innoverende acties ter bestrijding van discriminatie bij tewerkstelling en ter ondersteuning van de diversiteit in de private verenigingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**Wat kan u ontvangen?** Een **specifieke** financiële steun door het gewest van minstens € 5.000.

Het betreft een **wedstrijd, met een rangschikking en de** projecten die het best aan de criteria beantwoorden worden geselecteerd, totdat het budget op is.

De projecten zullen worden beoordeeld aan de hand van 6 criteria.

1. **De overeenstemming met de gewestelijke doelstellingen inzake diversiteit**
2. **De technisch-budgettaire geloofwaardigheid van het project (waaronder de aanwezigheid van kwalitatieve en kwantitatieve prestatie-indicatoren)**
3. **Het vernieuwende karakter van het project**
4. **Mogelijke impact op de tewerkstelling van de doelgroep in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**
5. **Het in aanmerking nemen van de bestrijding van meervoudige en overlappende vormen van discriminatie.**
6. **Kwaliteit van de partnerships die zouden worden overwogen**

### Infosessies:

Op 30.05.2018 wordt een sessie georganiseerd met Brussel Economie en Werkgelegenheid

**De projecten moeten uiterlijk via mail op maandag 1 juli 2018 vóór middernacht** worden ingediend

Voor verdere inlichtingen kan u [werkgelegenheid@gob.brussels](mailto:werkgelegenheid@gob.brussels) contacteren.



## INLEIDING

De minister van Tewerkstelling en Economie heeft een algemene strategie goedgekeurd voor de strijd tegen de discriminatie bij de aanwerving en om diversiteit op het vlak van tewerkstelling te bevorderen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is de bedoeling zoveel mogelijk naar een verhoudingsgewijze vertegenwoordiging te streven van alle sociale lagen van de bevolking van het gewest op de Brusselse arbeidsmarkt.

Deze strategie sluit aan bij:

1. de regeerverklaring 2014-2019. Een van de doelstellingen van het akkoord van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering voor 2014-2019 bestaat erin van Brussel een gewest te maken dat duurzaam en kwaliteitsvol werk biedt.
2. Onder de titel "Promotie van duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling" voorziet de Pijler 2 van de strategie 2025 - Doelstelling 8 dan ook in een reeks acties om discriminatie te bestrijden (zie in het bijzonder beleidswerf 3 "Initiatieven m.b.t. gelijke behandeling en diversiteit ondersteunen" en beleidswerf 8 "Gendergelijkheid"). De doelstellingen zijn de volgende: racismebestrijding en de strijd tegen alle vormen van discriminatie, meer diversiteit, en verduurzaming en kwaliteitsversterking van de tewerkstelling.
3. in de uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.
4. in de uitvoering van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
5. in de opvolging van aanbevelingen van internationale instellingen over mensenrechten, discriminatiebestrijding en meer diversiteit.
6. De sociaaleconomische monitoring van 2015 en 2017 stipt opmerkelijke verschillen aan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest m.b.t. de toegang tot werk, en de tewerkstellings- en werkloosheidscijfers naargelang de herkomst van personen. Deze kwestie is des te prangender in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangezien 72% van zijn bevolking van buitenlandse afkomst is. Naast deze verschillen op basis van afkomst kunnen ook leeftijd (UNIA maakt gewag van een stijging van 60% van de aangiftes van discriminatie bij tewerkstelling op basis van dit criterium in 2016), handicap (22% van de aangiftes volgens UNIA) of gender een factor van discriminatie zijn bij het zoeken naar werk. Al dan niet bewuste discriminatie speelt in het nadeel van kandidaten van buitenlandse origine, zowel bij hun aanwerving als tijdens hun hele loopbaan. Van de nieuwe elementen die in 2017 werden benadrukt lijkt de genderkwestie essentieel, met name het grote genderverschil naargelang de herkomst en het type gezin; deze nieuwe uitgave van de monitoring kruist ook de variabelen 'opleidingsniveau' en 'herkomst' en daaruit blijkt een duidelijk verschil in de toegang tot werk bij een gelijk opleidingsniveau. Ten slotte wordt de voorbeeldrol van de overheidssector nogmaals bevestigd, des te meer omdat hij een breed scala aan betrekkingen biedt.

Bovenop deze regeringsmaatregelen besteedt de minister van Tewerkstelling in 2018 een enveloppe van **500.000 euro** aan de ondersteuning van complementaire en specifieke projecten evan private verenigingen die rond deze problematiek werken en die kunnen bijdragen aan de verwezenlijking van de ambities van deze regering.



Deze projecten moeten zich toespitsen op een of meer van de doelgroepen zoals die bepaald zijn in de ordonnantie van 4 september 2008 en zijn besluit van 7 mei 2009 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel<sup>1</sup>, namelijk: personen met een vreemde nationaliteit (en afkomst); personen met een handicap; jongeren; ervaren werknemers; personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment en laaggeschoolden.

## BEOOGDE PROJECTEN

Deze projectoproep 2018 zal concrete acties ondersteunen die gericht zijn op:

- (a) Het ondersteunen en vergemakkelijken van de toetreding van de doelgroepen (zie hierboven) tot de Brusselse arbeidsmarkt. Het kan bijvoorbeeld gaan om het ontwikkelen van innoverende begeleidingsmethodes, het opzetten van netwerkactiviteiten, ...
- (b) het aanmoedigen, ondersteunen en beheren van de diversiteit in de Brusselse private verenigingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het kan bijvoorbeeld gaan om het ontwikkelen van nieuwe methodes van aanwerving, van informatie/opleiding/sensibilisering inzake de bestrijding van vooroordelen en stereotypen, het testen van innoverende modellen voor het beheer van diversiteit in organisaties en ondernemingen, ...
- (c) De diversiteit in de openbare/private ondernemingen bevorderen: het gaat over het aanmoedigen, ondersteunen en beheren van de diversiteit in de private organisaties en de plaatselijke Brusselse besturen. Het gaat bijvoorbeeld over het ontwikkelen van een nieuwe aanwervingsmethode, het informeren/ vormen/bewust maken voor de strijd tegen de vooroordelen en stereotypen, het testen van vernieuwende beleidsmodellen van diversiteit in de organisaties en ondernemingen...

## Komen niet in aanmerking voor de projectoproep

1. Projecten in verband met de diversiteitsplannen die immers bij Actiris moeten worden ingediend en geen onderwerp kunnen zijn van deze projectoproep (<http://www.diversiteit.irisnet.be/-Klaar-voor-ondernemende-.html>).
2. De begeleidingsprojecten voor **sociaal ondernemerschap komen** niet in aanmerking bij deze oproep.
3. De **eigenlijke onderzoeksprojecten** komen in aanmerking voor toelagen vanuit Innoviris, bij wie ze prioritair subsidies moeten aanvragen. Uitsluitend de ontwikkelingsprojecten die niet in aanmerking komen voor de toelagen van Innoviris kunnen worden overwogen, maar de voormelde toelagen zijn zowel wat het budget als wat de duur betreft interessanter voor de kandidaten; die gewestelijke budgetten zijn trouwens omvangrijker. Hetzelfde geldt voor projecten met betrekking tot racismebestrijding, die in de eerste plaats door de staatssecretaris bevoegd voor wetenschappelijk onderzoek worden gesteund. De middelen van de huidige oproep zijn eigenlijk niet bestemd voor dat type projecten. <http://www.innoviris.be>

---

<sup>1</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2009050704&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2009050704&table_name=wet)



4. De **projecten ter bestrijding van racisme en discriminatie buiten de werksfeer**.
5. De **projecten** die subsidieerbaar zijn en reeds ondersteund

## WIE KAN EEN PROJECT INDIENEN?

Elke private verenigingen en plaatselijke besturen kan op de projectoproep intekenen, voor zover ze:

- bij de indiening van de aanvraag en uiterlijk op 1 juli 2018 om middernacht over een **ondernemingsnummer** beschikt, tenzij ze een wettelijke vrijstelling geniet;
- rechtspersoonlijkheid heeft **op de dag van het afsluiten van de projectoproep, tenzij ze een wettelijke vrijstelling geniet**;
- actief is in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** en initiatieven voorstelt in het kader van diversiteit, gelijke kansen en discriminatiebestrijding op de werkvloer, en bij voorkeur over maatschappelijke statuten beschikt die als oogmerk uitdrukkelijk een activiteit en/of een dienstverlening vermelden in verband met gelijke kansen, discriminatiebestrijding en/of de bevordering van de diversiteit

**Op het ogenblik van de indiening van de aanvraag moet de projectdrager alle voorwaarden vervullen.**

**Partnerships** worden **aangemoedigd** om overlappingsen en overbodig werk te vermijden.

Verschillende projectdragers zijn partners en schragen het initiatief, waarvan één de **rol van coördinator** op zich neemt, en met name:

- het project administratief opvolgen voor alle partners
- het formulier en de verschillende opvolgingsverslagen indienen;

De **financiële opvolging** van het project wordt individueel verzorgd door elk van de partners.

**De laureaten van de projectoproep 2017** kunnen een aanvraag indienen, voor een volgende ontwikkelingsfase van het project, die gemotiveerd wordt aan de hand van:

- de gunstige tussentijdse resultaten (tussentijdse verslagen) van het uitgevoerde project 2017;
- een rechtvaardiging van de financieringsaanvraag voor jaar 2, ook wat de omvang van het gevraagde bedrag betreft.

Net daarom - er is al een financiering voor een jaar toegekend - zal de jury dergelijke aanvragen uitermate strikt moeten nakijken.

Ten hoogste een bedrag van 125.000 euro kan naar de verderzetting van geselecteerde projecten van 2017 gaan, tenzij er in 2018 onvoldoende kwaliteitsvolle projecten zouden zijn.



**Kunnen niet deelnemen aan de projectoproep:**

- × activiteiten die al in een ander verband gefinancierd worden door het Gewest of andere openbare of private fondsen (zie **cahier II**)
- × De projecten lager dan 5.000 euro

**Er valt op te merken dat de projectoproep geen betrekking heeft op:**

- Projecten in verband met de diversiteitsplannen: <http://www.diversiteit.irisnet.be/-Klaar-voor-ondernemende.html>
- De zuivere onderzoeksprojecten subsidieerbaar door de Innoviris-subsidies
- De projecten inzake de strijd tegen racisme en discriminatie buiten de beroepssfeer
- De in aanmerking genomen projecten die reeds steun genieten van een andere projectoproep van Economie en Werkgelegenheid, op regionaal vlak



## ONTVANKELIJKHEIDSCRITERIA EN PROJECTSELECTIE

Twee ontvankelijkheidsvoorwaarden:

1. Uitgevoerd worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
2. Binnen de vereiste termijn en vorm ingediend (formulieren, bijlagen, enz.) en met naleving van de voorwaarden van de projectoproep

Zes selectiecriteria:

### 1) Overeenstemming met de doelstellingen van de projectoproep

De aard, de praktijken en de resultaten van het project moeten in minstens één van de thema's van de projectoproep passen, en bijgevolg bijdragen tot de bevordering van de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en meer diversiteit.

### 2) De geloofwaardigheid op technisch en begrotingsvlak en het gebruik van prestatie-indicatoren

Men moet op overtuigende wijze aantonen dat het project op technisch en begrotingsvlak haalbaar is. Aan de hand van essentiële gegevens toont de projectdrager de budgettaire geloofwaardigheid aan (ontwikkeling van inkomsten- en uitgavenstaat, ...). De projectdragers moeten een zo overtuigend mogelijk financieel plan voorleggen met betrekking tot de mogelijkheid om het project na afloop van de subsidieperiode zelfstandig verder te zetten en te reproduceren. In de beoordeling van dat criterium zal ook rekening worden gehouden met de mate van cofinanciering die de projectdrager(s) van het bedoelde project voor ogen hebben. Projecten die een beduidend aandeel eigen middelen investeren, zullen positief worden geëvalueerd. Gebruik van in gelijke mate meet- en waardeerbare kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en indicatoren is noodzakelijk. Ze moeten de hierboven uiteengezette beginselen van behoorlijk bestuur respecteren

### 3) Het vernieuwende karakter van het project

De projectoproep zal zowel proefprojecten als de ruimere verspreiding en vergemeenschappelijking ondersteunen van eventuele proefinitiatieven die hun sporen hebben verdiend, voor zover er zich daartoe mogelijkheden aandienen op het grondgebied van het gewest. Het project mag zeker geen nabootsing zijn van een bestaande activiteit of er te sterk op gelijken, en moet passen in minstens één van de thema's van de projectoproep. Het project moet ofwel zijn vernieuwende aard aantonen (onbestaande activiteiten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), ofwel, voor gering ontwikkelde activiteiten in het gewest, het belang benadrukken van een verdere ontwikkeling zoals opschaling, de introductie van een concept vanuit een discriminatie naar een andere, enz.

### 4) Waarschijnlijke impact op de tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het project moet uitleggen hoe het bij de uitvoering zal zorgen voor een ondersteuning en bevordering van de tewerkstelling van de beoogde doelgroepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.





**5) Het in aanmerking nemen van de bestrijding van meervoudige en overlappende vormen van discriminatie bij tewerkstelling**

Het project tekent zich af tegen een realistische achtergrond die wordt geduid, en houdt in voorkomend geval dus rekening met de meervoudige discriminatie waarvan de projectdoelgroep het slachtoffer is.

**6) Kwaliteit van de beoogde partnerships**

Het Gewest moedigt de projecten aan die door meerdere partners worden gesteund, maar maakt er geen reden tot uitsluiting van.

**In onvoldoende mate aan elk van de criteria beantwoorden, kan leiden tot de uitsluiting van het project uit de oproep.**

Elk criterium telt mee voor **5 punten**

Bijkomende elementen

De projecten in verband met:

- de strategie 2025, tweede pijler, op transversale wijze, en in het bijzonder doelstelling 8, die als titel "Promotie van duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling" kreeg
- de uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling
- de uitvoering van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- de opvolging van aanbevelingen van internationale instellingen over mensenrechten, discriminatiebestrijding en meer diversiteit.
- actuele kwesties (integratie van migranten, discriminatie op basis van leeftijd, discriminatie van jonge gediplomeerden met een buitenlandse herkomst, ...)

mogen op bijzondere aandacht rekenen.

De projectdragers verliezen de volgende noodzakelijke transversale prioriteiten niet uit het oog in hun projecten: de integratie van de genderdimensie, gelijke kansen en duurzame ontwikkeling. In voorkomend geval moet rekening worden gehouden met de impact van een project op de respectievelijke situaties van mannen en vrouwen, om elke gendergebonden discriminatie of een ander ongeoorloofd onderscheid te weren.

Een jury zal de aanvragen analyseren opdat aan de minister van Economie en Werkgelegenheid een eerste keuze aan projecten zou kunnen worden voorgelegd, gerangschikt in dalende volgorde. De jury wordt samengesteld uit onafhankelijke deskundigen, vertegenwoordigers van het bestuur G.O.B (Brussel Economie en Werkgelegenheid), van Unia, van Actiris en van het IGVM, en een vertegenwoordiger van het kabinet van de minister in de hoedanigheid van observator. Het betreft een



wedstrijdformule, zodat de in het licht van de criteria meest overtuigende projecten worden geselecteerd, zolang er nog budget beschikbaar is. We sporen de projectdragers aan sterke dossiers in te dienen.

## **Vertrouwelijkheid:**

Alle ontvangen, bestudeerde, geweigerde of aanvaarde projecten worden strikt vertrouwelijk behandeld, en mogen op geen enkele manier die het initiatief van de projectdrager schade zou kunnen berokkenen, kenbaar worden gemaakt. De ontvangen informatie wordt enkel voor de analyse van het project gebruikt. Uiteraard zal er na afloop van de projectoproep een samenvatting van de gekozen projecten kenbaar worden gemaakt. De regering wordt op de hoogte gebracht van de gekozen projecten, en eventueel ook van de geweigerde.

## **Financiële steun van de minister van Tewerkstelling**



**500.000 €**

voor het geheel van de projectoproep 2018  
"Discriminatie bij tewerkstelling en diversiteit"



**5.000 €**

minimale financiële steun per project

## **Bijkomende elementen**

**De administratieve cyclus voor de subsidiëring blijft beperkt tot ten hoogste 12 manden.**



## 1. Hoe deelnemen?



### Raadpleeg ook

het cahier II - Administratieve bepalingen  
en verplichtingen



### Download het formulier en de bijlagen ervan

en vul ze in [de website BEE](#)



### Verstuur alle documenten

elektronisch naar

[werkgelegenheid@gob.brussels](mailto:werkgelegenheid@gob.brussels)

**Voor 1.07.2018 om middernacht**

- Voor de **partnerships**: de projectcoördinator precies opgeven (zie het formulier)
- Ter herinnering: het project moet worden ingediend **zoals het hoort**, d.w.z. aan de hand van het correct ingevulde ad-hocformulier en zijn bijlagen. Voeg ook alle andere nuttige bijlagen toe.

#### Planning:

Start: 14.05.2018

Informatiesessie: 30.05.2018

Deadline voor het indienen van het aanvraagformulier: op 1.07.2018 om middernacht.

Beslissing van de regering: oktober 2018

Ondertekening van de overeenkomst en indiening van de schuldvordering voor de uitbetaling van de eerste schijf: oktober 2018

Per project wordt een begeleidingscomité opgericht



## 7. Meer info?

Contacteer ons

[werkgelegenheid@gob.brussels](mailto:werkgelegenheid@gob.brussels)

**Infosessie BEW**

Inschrijving is verplicht

[werkgelegenheid@gob.brussels](mailto:werkgelegenheid@gob.brussels)

**30/05/2018**

**om 10:00 uur, in de Atomiumzaal**

**Vooruitgangstraat 80/1**