

Diversiteit en Inclusie:

Voorbij de clichés: een wettelijk kader en een overheidsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1. De ambivalente beeldvorming rond diversiteit en inclusie

Diversiteit en Inclusie. Twee woorden die tot voor kort weinig betekenden voor het brede publiek. In het beste geval riepen ze, als afstammelingen van interculturaliteit en haar vele varianten, vage beelden op van menselijke ontmoetingen “zoals in een Spaanse herberg”, blauwe, rode en groene handjes — kortom: de visuele woordenschat van tolerantie, gastvrijheid en het verwelkomen van verschil. Een onschuldige en gedepolitiseerde verbeelding.

De laatste jaren verspreidde het begrip zich breed via de pers, politieke toespraken en sociale media. Dat heeft geleid tot een verrassende situatie waarin twee volledig tegenstrijdige definities van diversiteit en inclusie circuleren. Hieronder vatten we deze twee perspectieven schematisch samen.

1.1. De DEI volgens Donald Trump...

De Amerikaanse president gebruikt de bredere term DEI — *Diversity, Equality and Inclusion* (Diversiteit, Gelijkheid, Inclusie) — die gebruikt wordt in Amerikaanse overheidsdiensten en bedrijven. Deze organisaties hebben, vaak met financiële steun van de overheid, DEI-programma's ingevoerd die in de VS-quota kunnen omvatten voor aanwerving van specifieke doelgroepen. Volgens Donald Trump vormt DEI een bedreiging voor de Amerikaanse samenleving.¹ Hier moet worden begrepen dat het gaat om een aanval op waarden die als fundamenteel worden beschouwd voor de opbouw van de collectieve identiteit van de VS, in het publieke beeld van haar nationale cultuur. Een van deze waarden is de individuele meritocratie: elk individu — ongeacht etnische of sociale achtergrond, gender, leeftijd of seksuele oriëntatie — is volledig verantwoordelijk voor zijn eigen succes, zowel privé als professioneel. DEI-programma's zouden volgens hem neerkomen op

¹ [Ending Radical And Wasteful Government DEI Programs And Preferencing – The White House](#). In dit document van het Witte Huis worden DEI-programma's niet alleen als “illegaal” maar ook als “immoreel” bestempeld. Ze worden bovendien als discriminerend beschouwd.

favoritisme, de kwaliteit verlagen en bedrijven verzwakken doordat niet uitsluitend de beste kandidaten op basis van competenties worden geselecteerd.²

Het afschaffen van DEI-programma's was een van de eerste maatregelen van de nieuwe regering-Trump. De druk werd zelfs internationaal gevoeld, aangezien Europese bedrijven met banden in de VS ook werden aangespoord hun DEI-initiatieven stop te zetten.³

Volgens deze visie zijn alle acties onder de noemer diversiteit en inclusie dus bijzonder doeltreffend — zó doeltreffend dat ze het DNA van een samenleving zouden kunnen veranderen.

1.2. ...Of diversiteit en inclusie als “buzzwords” in dienst van bedrijven?

Er bestaat echter een tegengestelde visie, vooral in associatieve kringen en bij een deel van het grote publiek. In die optiek zijn diversiteit en inclusie modieuze termen, een etalage waarmee bedrijven hun geweten sussen. Ze dienen voornamelijk om communicatie te ondersteunen, het bedrijfsimago te moderniseren en aanhoudende discriminaties te verhullen waarmee geracialiseerde personen, vrouwen, LGBTQIA+ personen en gender-minderheden worden geconfronteerd.

Deze visie vloeit voort uit de geleidelijke integratie van deze begrippen in commerciële bedrijven, waar ze onvermijdelijk ondergeschikt zijn aan de doelstellingen van rentabiliteit en winst. Daarnaast maakten diversiteit en inclusie — vroeger kernbegrippen binnen activistische bewegingen — deel uit van het overheidsbeleid. Hierdoor ontstonden kritieken op de institutionalisering van vroeger radicale discours en het wegnemen van de conflicten die inherent zijn aan deze onderwerpen⁴.

2. D&I: geen gevaarlijke revolutie, maar ook geen banale publiciteitsstunt

2.1. Aan de oorsprong van menselijke samenlevingen: de spanning tussen individu en collectief

De huidige, dominante visie op het individu is niet universeel. Veel collectivistische samenlevingen definiëren het individu uitsluitend als onderdeel van een groep. Sinds de jaren negentig zien we een sterke opkomst van persoonlijke ontwikkeling in alle domeinen,

² Opgemerkt moet worden dat quota-beleid vaak aanleiding geeft tot dit soort kritiek. Zo uitte een deelnemer onlangs tijdens een evenement rond neurodiversiteit, georganiseerd door het BECI, zijn bezorgdheid over het feit dat het opleggen van quota op het gebied van handicaps zou kunnen leiden tot een afname van de belangstelling voor vaardigheden. BECI, Neurodiversity Experience Day, 19 juni 2025.

³ [Des entreprises belges sommées par l'administration Trump d'en finir avec la diversité | L'Echo](#)

⁴ <https://www.alterechos.be/le-temps-de-lantiracisme-politique/>; zie ook: [Éducation et diversité - 7. L'éducation inclusive à l'épreuve de la discrimination institutionnelle : le cas de la Belgique francophone](#) - Presses universitaires de Rennes

ook binnen het discours rond diversiteit. De nadruk op individuele deconstructie of het ontwikkelen van een “authentieke ik” wordt vaak als vanzelfsprekend voorgesteld, maar is dat helemaal niet.

De huidige interpretatie geeft dus veel aandacht aan het individu, zowel in verenigings- als in politieke kringen. Maar doorheen de geschiedenis heeft de vraag naar het beheer van een samenleving zich altijd gesteld in dit fragiele – en soms onbewuste – evenwicht tussen de spanning tussen individu en collectief. We kunnen drie idealtypen samenvatten door ze als volgt te schematiseren. Geen van deze modellen bestaat als zodanig in de wereld van vandaag, ook al zijn er in de loop van de geschiedenis enkele onvolledige pogingen toe ondernomen.

- **Een sociale wereld waarin het individu centraal staat:** zijn verlangens, zijn vaardigheden, zijn beperkingen, zijn emoties. In een dergelijk systeem bestaat het collectief uit een verzameling individuen die vrij zijn om hun volledige potentieel te ontplooien en zoveel mogelijk van hun aspiraties te verwezenlijken. Het is gemakkelijk voor te stellen dat ongelijkheid in macht, middelen en aspiraties tot geweld kan leiden.
- **Een sociale wereld waarin het collectief voorop staat.** Het individu wordt verzocht zich volledig te onderwerpen aan de regels van het collectief. Volledige conformiteit is de norm. Verschillen zijn zeer subversief en leiden tot uitsluiting. Het individu bestaat en definieert zichzelf alleen in relatie tot de groep.
- **Multicommunautair model.** Een samenleving waarin individuen zichzelf definiëren in relatie tot een tussenliggende groep. De gemeenschap waartoe men behoort, kan gebaseerd zijn op afkomst, religieuze overtuigingen, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijdscategorie, handicap, enz. Het collectief wordt beheerd via deze verschillende tussenliggende gemeenschappen, door leiders en vertegenwoordigers die als legitiem worden beschouwd. De beperkingen van het model vloeien voort uit de complexiteit van de banden, de kwestie van de legitimiteit van de vertegenwoordigers, enz.

Dit laatste model inspireerde landen zoals de VS, Canada en Groot-Brittannië? Het wordt vaak als ‘multiculturele modellen’ aangeduid. Laten we nu kijken hoe België en daarna het Brussels Gewest hun eigen aanpak ontwikkelden.

2.2. Evolutie van het wettelijk kader in België

In België vinden het diversiteits- en inclusiebeleid hun oorsprong in verschillende bronnen. Ten eerste is er het begrip pluralisme, dat aan de basis ligt van het ontstaan van de onafhankelijke Belgische staat in het eerste derde deel van de 19^e eeuw. België is georganiseerd in “pijlers”: een socialistische pijler, een katholieke pijler en een liberale pijler. Deze pijlers structureren het verenigingsleven, de mutualiteiten, het onderwijs, de vakbonden, de gezondheidszorg en het politieke leven. Als we aan deze pijlers het bestaan van verschillende taalgemeenschappen toevoegen, wordt het duidelijk dat België vanaf het

begin geen “één” land zou zijn. Deze fundamentele pluraliteit komt tot uiting in het motto: Eendracht maakt macht (om zich te verenigen, moet men ... met velen zijn).

De Belgische staat heeft deze kwesties in eerste instantie benaderd vanuit een universalistisch standpunt. Dit komt neer op de volgende grote ideeën: als iedereen toegang heeft tot gratis onderwijs en de mensenrechten worden gewaarborgd, dan zal gelijke kansen iedereen in staat stellen zijn of haar persoonlijke doelen te bereiken. Een van de meest beschermende sociale vangnetten ter wereld moest de tegenslagen van het leven opvangen: onbeperkte werkloosheid, sociale bijstand, terugbetaling van medische kosten, pensioen, kinderbijslag, enz.

Na verloop van tijd kwamen er stemmen op die wezen op de grote ongelijkheden die nog steeds een rem zetten op de loopbaan van mensen met een migratieachtergrond en/of potentiële slachtoffers van racisme, vrouwen, LGBTQIA+-personen, personen met een handicap, enz. Er kwamen wetten die de contouren schetsten van een overheidsbeleid dat meer aandacht besteedde aan doelgroepen die het slachtoffer waren van discriminatie (op het gebied van werk, huisvesting, toegang tot diensten, enz.). Martin Wagener noemt het resultaat van deze ontwikkeling “aangepast universalisme” ⁵.

Dit wordt gekenmerkt door de opkomst van een reeks doelgroepen, die in de wet worden gelijkgesteld met evenveel **beschermde criteria**. Sommige daarvan zijn vrij bekend, zoals huidskleur of geslacht. Andere, recentere criteria worden niet altijd geassocieerd met diversiteit en inclusie. Dit is bijvoorbeeld het geval voor gezinsverantwoordelijkheid of taal. Het aantal beschermde criteria is in de loop der tijd geëvolueerd en verschilt enigszins naargelang het bestuursniveau, hoewel de meeste criteria zowel in de verschillende regionale wettelijke kaders als op federaal niveau terug te vinden zijn.

2.2.1. Sleutelmomenten in de federale wetgeving

Het huidige wettelijke kader, dat nu in Brussel wordt geregeld door de Gelijkheidswet, heeft veel te danken aan een reeks wetten die in de afgelopen vijf decennia van kracht zijn geworden en die allemaal belangrijke historische mijlpalen zijn:

- **1972: Cultuurpact** — bescherming van filosofische en ideologische minderheden⁶
- **1981: Wet-Moureaux** — bestrijding van racisme en xenofobie⁷
- **1993: Oprichting van het Centrum voor gelijke kansen** (voorloper van Unia). Dit onafhankelijke orgaan zet zich in voor de bestrijding van discriminatie.

⁵ Martin Wagener, *La reconnaissance de la monoparentalité comme nouvelle catégorie cible des politiques de diversité. Vers un universalisme adapté ?*, SociologieS [Online], Dossiers, online geplaatst op 23 mei 2019, geraadpleegd op 1 september 2025. URL: <http://journals.openedition.org/sociologies/10738> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sociologies.10738>

⁶ [Pacte culturel | CRISP asbl](#). Het cultureel pact is een politieke overeenkomst die in 1972 werd ondertekend en in 1973 wet werd.

⁷ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1981/07/30/1981001359/justel>

- **2003: Uitgebreide wetgeving tegen discriminatie**, met nieuwe beschermde criteria, waaronder⁸:
 - seksuele geaardheid,
 - leeftijd,
 - handicap,
 - godsdienst of overtuiging
- **2007: Drie kernwetten:**
 - Racismewet
 - Algemene antidiscriminatiewet
 - Gendergelijkheidswet

Vanaf 2010 komt er vaart in de beweging om de voorwaarden te scheppen voor een steeds meer geïntegreerde aanpak van diversiteit en inclusie:

- **2013:** Oprichting van **Unia**, dat het Centrum voor Gelijke Kansen vervangt.
- **2018:** Oprichting van het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IEFH)** als centrale speler op het gebied van gender. Het instituut is de onafhankelijke instantie die verantwoordelijk is voor alle criteria die verband houden met gender (zwangerschap, borstvoeding, genderexpressie en genderidentiteit, medisch begeleide voortplanting, enz.).

Bovendien zien we vanaf deze periode een versterking van de verplichtingen voor werkgevers: bevordering van diversiteit, oproep tot een meer inclusief HR-beleid, verplichte jaarverslagen voor bepaalde openbare organisaties, enz.

2.2.2. Specifiek kader in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Gewest wordt gekenmerkt door talrijke sociologische bijzonderheden die eigen zijn aan een grote, tweetalige hoofdstad waar talrijke internationale organisaties gevestigd zijn. Het telt zeer veel nationaliteiten op zijn grondgebied, een groot aantal eenoudergezinnen, een zeer rijk verenigingsleven en een grote diversiteit aan overtuigingen, om maar enkele kenmerken te noemen. Bovendien heeft het eigen bevoegdheden op het gebied van gelijke kansen. Dit onderscheidt zich van het diversiteits- en inclusiebeleid, waarmee het echter veel raakvlakken heeft:

⁸ Van Drooghenbroeck, Sébastien. De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie: de uitdagingen van een “horizontale benadering” van de mensenrechten. In: Administration Publique, nr. 3-4, p. 208-252 (2003) <http://hdl.handle.net/2078.3/125694>. Deze studie legt uit hoe de wet van 2003 een belangrijke ommekeer voortzet, aangezien ze een ‘horizontalisering’ van de mensenrechten instelt. Het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie wordt tot norm verheven voor het gedrag van particulieren in hun onderlinge relaties, terwijl het voorheen alleen betrekking had op de “publiekrechtelijke” relaties tussen particulieren en de overheid.

Gelijke kansen: geldt voor alle burgers. Het is het beleid over gelijke kansen dat bijvoorbeeld garandeert dat de voorwaarden voor toegang van een Brusselse burger tot een openbare dienst (huisvesting, gezondheidszorg, werkgelegenheid...) gelijk zijn aan die van zijn/haar buurman/buurvrouw.

Diversiteit en inclusie: geldt voor bedrijven en werkorganisaties (HR-aanpak). Het diversiteits- en inclusiebeleid maakt het mogelijk om discriminatie op de werkvloer beter te bestrijden en de totstandkoming van meer inclusieve werkomgevingen te bevorderen.

Verschillende instanties zijn verantwoordelijk voor diversiteit en inclusie, elk binnen hun eigen bevoegdheden:

- De COCOF (Franse Gemeenschapscommissie),
- De VGC (Vlaamse Gemeenschapscommissie),
- De Cocom (Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie),
- Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt uiteraard onder het federale kader, maar heeft de afgelopen twintig jaar ook een specifiek juridisch arsenaal opgebouwd:

De diversiteitsplannen van Actiris:

Particuliere ondernemingen (zowel commerciële als niet-commerciële) worden aangemoedigd om op vrijwillige basis diversiteitsplannen goed te keuren. Deze geven recht op financiële steun via cofinanciering. Er wordt een draagstructuur opgezet, een werkgroep die belast is met de uitvoering van het plan. Een verantwoordelijke voor het plan staat, met de hulp van een diversiteitsconsulent van Actiris, in voor het opstellen en opvolgen van de acties die in het plan zijn voorzien en die zich over een periode van twee jaar uitstrekken.

Er worden vandaag verschillende soorten plannen voorgesteld, die kunnen beantwoorden aan de behoeften van verschillende soorten werkorganisaties⁹.

Tot de maatregelen die regelmatig in een diversiteitsplan worden opgenomen, behoren bijvoorbeeld:

- Opleiding van het personeel, met name van het personeel dat verantwoordelijk is voor de werving
- Werving van personen uit doelgroepen die binnen de organisatie ondervertegenwoordigd zijn
- Opleiding van de vertrouwenspersoon op het gebied van diversiteit en inclusie
- Het opstellen van charters en/of het opnemen van D&I-clausules in arbeidsovereenkomsten

⁹ <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/een-diversiteitsplan-kiezen/>

Na afloop van het proces ontvangt het bedrijf waarvan het plan is goedgekeurd een diversiteitslabel dat drie jaar geldig is¹⁰.

Vanaf 2008 wordt het wettelijk kader voor de bestrijding van discriminatie, met name in de Brusselse openbare diensten, hoofdzakelijk gestructureerd door een ordonnantie. Dit wetgevingsinstrument, dat specifiek is voor het gewest, zal later worden ingetrokken door het Gelijkheidswetboek.

Het Brusselse beleid op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijke kansen werd ook gestructureerd via een reeks gewestelijke plannen¹¹. Tussen 2021 en 2025 wordt het Brussels Regionaal Plan voor Gelijke Kansen uitgevoerd. Het doel ervan is om de toegang tot werk, huisvesting en gezondheidszorg voor alle Brusselaars te verbeteren, ongeacht hun afkomst, geslacht, handicap, seksuele geaardheid enz. Het Regionaal Plan legt de nadruk op intersectionele discriminatie¹².

Het **Brusselse plan ter bestrijding van racisme** definieert een reeks acties die **tussen 2023 en 2026** moeten worden uitgevoerd¹³. Tussen 2022 en 2025 wordt het **Brusselse plan voor de integratie van handistreaming in het overheidsbeleid** uitgevoerd¹⁴.

De **Brusselse code voor gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit** treedt op **16 oktober 2024** in werking.

Hij bundelt 24 decreten en ordonnanties en talrijke bepalingen in één tekst. De tekst is van toepassing in de gewestelijke en gemeenschapsinstellingen (Gewest, COCOF, COCOM, VGC)¹⁵.

Naarmate dit wettelijke kader in de loop der tijd werd uitgebreid, werd ook de lijst van beschermde criteria langer¹⁶. Tot de meest recente criteria behoren bijvoorbeeld gezinsverantwoordelijkheden, waaronder alleenstaand ouderschap (specifiek voor Brussel), (mede)ouderschap, co-ouderschap, afkomst en sociale status, vroegere, huidige en toekomstige gezondheidstoestand. Deze criteria kunnen **reëel of verondersteld** zijn

¹⁰ Behalve in het geval van het miniplan, dat geen toegang geeft tot het label.

¹¹ Strategische documenten waarin de algemene richtsnoeren en prioriteiten voor verschillende specifieke domeinen van de regio worden vastgelegd.

¹² Intersectionele discriminatie is gebaseerd op meerdere beschermde criteria tegelijk, die echt of verondersteld zijn, eigen of door associatie toegekend, die op elkaar inwerken en onlosmakelijk met elkaar verbonden raken.

¹³ Hier te downloaden: <https://equal.brussels/fr/publications/plan-bruxellois-de-lutte-contre-le-racisme-2023-2026/>

¹⁴ Hier te downloaden: <https://equal.brussels/fr/la-region-adopte-son-plan-dintegration-du-handistreaming-dans-les-politiques-publiques/>

¹⁵ Zie onze informatiebrochure en ons woordenboek, die u hier kunt downloaden:

<https://sodivercity.bruxeo.be/nl/wettelijk-kader>

¹⁶ Onze tool “Tout le monde à bord” (Iedereen aan boord) biedt een volledige geïllustreerde lijst, die tijdens onze evenementen in papieren versie verkrijgbaar is of hier gratis kan worden gedownload:

<https://sodivercity.bruxeo.be/nl/diversiteit-laten-we-erover-praten>

(bijvoorbeeld seksuele geaardheid) en kunnen ook **door associatie** worden gebruikt (bijvoorbeeld een familielid met een handicap, een kind dat wordt gediscrimineerd op grond van ras terwijl zijn ouder dat niet is).

De code erkent **intersectionele discriminatie** en biedt **uitgebreide bescherming tegen represailles**. Deze bescherming geldt ook voor getuigen, klokkenluiders en personen die steun hebben verleend aan een slachtoffer van discriminatie.

De code bepaalt ook de werking van de **adviesraden**, die de nadruk leggen op kwesties die verschillende doelgroepen van het diversiteits- en inclusiebeleid aangaan. Er zijn drie codes:

- De CEFH (Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)
- De Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- De Adviesraad voor Personen met een Handicap (CCPH)

Binnen deze raden komen de sociale partners (werkgevers, vakbonden, verenigingen en academici) tot overeenstemming over het opstellen van adviezen, onder begeleiding van verschillende deskundigen. Deze adviezen bieden een gezamenlijke analyse en concrete aanbevelingen ter ondersteuning van politieke beslissingen.

3. Conclusie: diversiteit en inclusie, een krachtige hefboom ten dienste van een maatschappelijk project dat ook werkgevers uit de non-profitsector omvat.

Diversiteit en inclusie ontsnappen dus aan de karikaturen die er soms van worden gemaakt. Het gaat om een wettelijk kader dat echte hefboomen biedt om discriminatie te bestrijden ... en dat beperkingen bevat die werkgevers in de non-profitsector moeten kennen. Maar het is ook een domein dat stimulerende perspectieven biedt voor het opbouwen van meer inclusieve professionele kaders, die openstaan voor sociale innovatie en creativiteit.

Non-profitorganisaties worden steeds vaker uitgenodigd om zich aan te sluiten bij een actieve beweging voor de integratie van een reeks goede HR-praktijken, niet alleen op het gebied van werving, maar ook op het gebied van interne procedures en communicatie. Deze beweging gaat verder dan de strijd tegen discriminatie en schetst nieuwe werkkaders die gericht zijn op de inclusie van alle segmenten van de Brusselse samenleving. Werkgevers in de non-profitsector hebben hier alles bij te winnen: gediversifieerde, maar ook vreedzame teams die werken in een kader dat het gevoel van willekeur minimaliseert en de beste voorwaarden biedt voor conflictpreventie en -beheer, alsook voor een evenwicht tussen werk en privéleven.