



ADVIES UITGEBRACHT
DOOR DE ECONOMISCHE EN SOCIALE RAAD
VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
TIJDENS ZIJN ZITTING VAN 23 APRIL 2009

inzake

**het ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering
betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel**

ONTWERP VAN BESLUIT VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING BETREFFENDE DE DIVERSITEITSPLANNEN EN HET DIVERSITEITSLABEL

Advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest. 23 april 2009

Aanhangigmaking

De Minister bevoegd voor Werkgelegenheid, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp heeft bij de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een adviesaanvraag aanhangig gemaakt met betrekking tot een ontwerpbesluit dat op 19 maart 2009 in eerste lezing werd aangenomen door de Regering.

Ingevolge het onderzoek, waartoe zijn gespecialiseerde Commissie is overgegaan tijdens haar zitting van 9 april 2009, na de voorstelling van het ontwerpbesluit door de vertegenwoordigers van de Minister en hun uitleg te hebben gehoord, formuleert de Raad het volgend advies.

Advies

Het ontwerpbesluit wordt genomen in uitvoering van artikel 28 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling waarvoor de Economische en Sociale Raad een advies had uitgebracht op 21 september 2006.

Het ontwerpbesluit voert een kader in dat als basis moet fungeren voor het proces van de opstelling en consolidering van de diversiteitsplannen, de voorwaarden voor de toekenning van een diversiteitslabel, met nauwkeurige voorwaarden qua inhoud en vorm, evenals procedures voor de goedkeuring, betoelaging en toekenning van deze plannen en dit label.

Diversiteitsplannen

De **Raad** is de invoering genegen van regels voor het verkrijgen van toelagen ter ontwikkeling van een beleid van gelijke behandeling in de onderneming, door de opstelling van diversiteitsplannen door deze laatsten, en formuleert geen algemene beschouwingen. Hij stelt namelijk vast dat de in het ontwerp voorgestelde procedure equivalent is met deze die vandaag wordt toegepast en er een officieel karakter aan verleent.

Hij herinnert er bovendien aan dat de opstelling van een diversiteitsplan een proces vormt en geen statuut is.

De **Raad** doet opmerken dat het woord « doorlopend » tot verwarring leidt in artikel 3 van het ontwerpbesluit dat als begunstigde beschouwt « *de onderneming waarvan de hoofdzetel van de activiteiten (...) gelegen is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* » en dat preciseert dat de « *werknemers doorlopend werken of zullen werken in het territoriale bevoegdheidsgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* ».

Zelfs na de uitleg te hebben gehoord van de vertegenwoordigers van de Minister, is de **Raad** de mening toegedaan dat het woord in kwestie zou moeten worden geschrapt om elke verwarring te vermijden voor ondernemingen en werknemers die hun activiteiten niet « doorlopend » uitoefenen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (met name in de bouwsector, maar eveneens voor werknemers uit alle sectoren die een reizende commerciële functie uitoefenen voor rekening van hun onderneming).

Diversiteitslabel

De **Raad** herinnert eraan dat hij de invoering van een « diversiteitslabel » niet genegen is (noch van een label in het algemeen) (*cfr zijn advies van 21 september 2006 over de ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling*).

De **Raad** is van mening dat een labellisering als specifieke procedure overbodig lijkt. Het lijkt hem echter aangewezen om aan ondernemingen, waarvan het diversiteitsplan voornoemd proces naleeft, een attest af te leveren waaruit zou blijken dat de onderneming voldoet aan de eisen van het besluit inzake diversiteitsplannen.

De **representatieve middenstandsorganisaties** zijn bijkomend van oordeel, in de veronderstelling dat de Regering - tegen alle verwachtingen in - de invoering van een « diversiteitslabel » handhaaft, dat de verkrijging ervan eveneens mogelijk moet worden voor elke Brusselse onderneming die wel degelijk een eigen diversiteitsbeleid voert maar het niet nuttig heeft geacht om aanspraak te maken op de gewestelijke toelage voor de opstelling van een diversiteitsplan. De middenstandsorganisaties willen hiermee onderstrepen dat zulke situaties vaak voorkomen in het stedelijk sociaal weefsel van de (KM)ondernemingen.

De **Raad** pleit voor een interregionale en federale uniformering van de concepten inzake diversiteit.

*
* *