



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

ADVIES

Visienota over de hervorming van de instrumenten voor
de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen
discriminatie

23 april 2018

Vraag van	Minister Didier Gosuin, belast met Tewerkstelling en Economie.
Vraag ontvangen op	5 maart 2018
Advies verstrekt op	23 april 2018

Inleiding

Deze visienota over de hervorming van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie sluit aan bij de Strategie 2025 (Pijler 2, doelstelling 2: de representativiteit van de Brusselaars in het openbaar ambt aanmoedigen en Pijler 2, doelstelling 8: promoten van duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling) en maatregel 2 van het actieplan met 10 maatregelen uit 2016 dat bepaalt dat *"de huidige instrumenten herzien [zullen] worden waarbij er rekening gehouden wordt met de verschillende sociale partners en in samenhang met de verbintenissen van de regering op het vlak van het diversiteitsbeleid. De Gewestelijke beleidsverklaring voorziet de invoering van zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen voor de Brusselse werkgevers"*.

Actiris leidt de gesprekken tussen de minister van Economie en Werkgelegenheid en de sociale partners.

In dit kader heeft de minister van Economie en Werkgelegenheid een werkgroep gemandateerd die de hervorming van de diversiteitsinstrumenten en de instrumenten voor de bestrijding van discriminatie moet opvolgen, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar de optimalisering van deze tools. Deze groep is samengesteld uit de sociale partners, een vertegenwoordiger van Actiris, een van Brussel Economie en Werkgelegenheid en een van het kabinet van de minister van Tewerkstelling. Er is bepaald dat ze aan het einde van elk werkveld verslag uitbrengen bij de Raad voor non-discriminatie en diversiteit, het beheerscomité van Actiris, de ESRBHG, de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen.

Er werden drie werkvelden vastgelegd:

- 1) Nadenken over de doelstellingen en de filosofie van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie;
- 2) De instrumenten voor de bevordering van diversiteit aanpassen, in overeenstemming met de doelstellingen die in het eerste werkveld werden bepaald;
- 3) De identiteit en de rol van de betrokken institutionele operatoren verduidelijken, in samenhang met het beheer van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie.

Achtergrond

Deze visienota vormt een verslag van de werkgroep m.b.t. het eerste werkveld, namelijk het verduidelijken van de doelstellingen en de filosofie van de instrumenten. Dit werkveld behandelt drie vragen:

- 1) Het concept diversiteit en non-discriminatie: Wat zijn de pijlers van het anti-discriminatie- en diversiteitsbeleid? Wat is het verband tussen beide?
- 2) Sensibilisering of werving: Blijven we focussen op een verdere sensibilisering van de werkgevers of moeten we eerder een beleid ontwikkelen dat zich op de werving van personeel richt? Hoe kunnen we beide combineren?
- 3) Prioritaire doelgroepen: Welke zijn de prioritaire doelgroepen? Op basis van welke criteria? Bakenen we de doelgroepen duidelijk af of hanteren we een meer open definitie?

Advies

1. Algemene opmerkingen

De Raad betreurt dat geen advies gevraagd werd aan de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen m.b.t. de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raad beveelt aan om aan de visienota de in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geldende wetgeving inzake discriminatie toe te voegen.

De Raad benadrukt met name de noodzaak om expliciet de transversale genderdimensie toe te voegen, krachtens de ordonnantie van 29 maart 2012 betreffende de integratie van het genderspect in de politieke beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en haar uitvoeringsbesluiten.

De Raad dringt aan op de noodzaak een bijzonder belang te hechten aan vrouwen en mannen op het gebied van tewerkstelling.

De Raad neemt akte van het feit dat het toepassingsveld van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie zich tot de privésector beperkt.

De Raad neemt akte van de samenstelling van de werkgroep: de sociale partners, een vertegenwoordiger van Actiris, een van Brussel Economie en Werkgelegenheid en een van het kabinet.

De Raad neemt akte van het feit dat een externe actor een algemene evaluatie van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit in de privésector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft uitgevoerd.

2. Bijzondere opmerkingen

2.1 De methodologie

De Raad is verheugd dat de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en andere werden geraadpleegd aangaande het eerste werkveld betreffende het verduidelijken van de doelstellingen en de filosofie van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie, en herhaalt de noodzaak om rekening te houden met gender in alle regelgevende ontwerpen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raad suggereert de notie diversiteit te definiëren en ze op te nemen in de visienota.

De Raad beveelt ook aan dat er experts worden geraadpleegd bij de evaluatie van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie, om te verzekeren dat er rekening wordt gehouden met gender.

De Raad benadrukt de noodzaak om de instrumenten te laten evalueren door personen die een opleiding over gendermainstreaming en gender budgeting hebben gevolgd en om rekening te houden met de verplichtingen inzake gendermainstreaming en gender budgeting.

De Raad brengt in herinnering dat hij als adviesorgaan ook regelgevende initiatieven van het Brusselse Hoofdstedelijke Regering moet evalueren met het oog op aanbevelingen aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

2.2 Gemeenschappelijk kader

2.2.1. *De erkenning van discriminatie als realiteit in de tewerkstellingssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

Gelet op de wettelijke verplichting opgelegd door de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van het genderspect in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook haar uitvoeringsbesluiten, dringt de Raad erop aan dat meer gedetailleerde en naar geslacht uitgesplitste statistieken alsook genderindicatoren door Actiris worden opgesteld.

De Raad herinnert eraan dat het systematisch en structureel rekening houden met gender het verzamelen en analyseren van deze gegevens en indicatoren veronderstelt, om zo de weerslag van het beleid te kunnen bepalen op de verhouding tussen vrouwen en mannen (positieve en negatieve effecten alsook de ontwikkeling ervan).

Bovendien herhaalt de Raad dat de budgetten en uitgaven die verband houden met het gevoerde beleid een weerspiegeling moeten vormen van het feit dat er rekening wordt gehouden met de situatie van vrouwen en mannen.

2.2.2. *De huidige instrumenten beantwoorden niet voldoende aan de gewestelijke realiteit*

De Raad is verheugd over de evaluatie van de acties in het kader van de uitvoering van het beleid inzake diversiteit en de strijd tegen discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raad vindt dat een impactanalyse van de instrumenten die momenteel worden gebruikt moet worden verricht om de weerslag ervan op de verhouding tussen vrouwen en mannen te kunnen meten (positieve en negatieve effecten alsook de evoluties ervan).

De Raad brengt in herinnering dat ze als adviesorgaan ook het beleid moet evalueren, zoals de evaluatie van de instrumenten die worden gebruikt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met het oog op aanbevelingen aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

De Raad verwijst naar zijn op 25 november 2015 geformuleerde 'Advies Regionaal plan gender mainstreaming met strategische doelstellingen voor de integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest' waarin ze, bij wijze van voorbeeld en zonder volledigheid na te streven, m.b.t. de domeinen tewerkstelling en economie, meerdere indicatoren voorstelde.¹²

2.2.3. *Een gecoördineerde, systematische en transversale aanpak*

De Raad verwelkomt het initiatief om alle voornoemde actoren te betrekken, met name de sociale partners, de gewestelijke overheidsinstellingen, de administratie, de academische experts en de actoren op het terrein.

¹ <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/advices/advies-regionaal-plan-gender-mainstreaming-met-strategische-doelstellingen-voor-de-integratie-van-de-genderdimensie-in-alle-beleidslijnen-van-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest-2015/> p 7.

² Indicator: de begin- en eindsituatie meten om na te gaan wat aan het eind van de legislatuur werd verwezenlijkt

2.2.4. Aanpassing van de instrumenten aan de realiteit in de ondernemingen

De Raad juicht de ontwikkeling van een meer sectoriële benadering bij de toepassing van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie toe.

De Raad verwijst naar de aanbevelingen die hij formuleerde op basis van zijn studie 'Impact van de arbeidsstereotypen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest'.³

De Raad dringt aan op de noodzaak structurele collectieve maatregelen te nemen, zoals de organisatie van de kinderopvang, met bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen.

Bovendien vraagt de Raad bijzondere aandacht voor vrouwen die weer aan de slag willen, zoals beschreven door Flora in de brochure 'Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs - hulpmiddelen ter beschikking van de werk gevers.'⁴

2.3. Consensus van de sociale partners

2.3.1. Moeten de instrumenten dienen ter bevordering van de diversiteit en/of de strijd tegen discriminatie ten goede komen?

De Raad vindt dat de instrumenten zowel het diversiteitsbeleid als de strijd tegen discriminatie moeten ondersteunen aangezien de wet moet worden nageleefd en hij dringt aan op een combinatie van de twee benaderingen.

De Raad denkt dat, naast het diversiteitsbeleid dat het gewest voert, het beleid inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen een doelstelling aan sich moet blijven. Meerdere punten verdienen bijzondere aandacht:

de weerslag van de huidige economische situatie op vrouwen en mannen, de werkomstandigheden, de toegang tot de arbeidsmarkt, de beroepsopleiding, de activering van vrouwelijke en mannelijke werkzoekenden, de herinschakeling op de arbeidsmarkt, het statuut van het vrouwelijke ondernemerschap...⁵

3.2.2. Moeten we blijven focussen op een verdere sensibilisering van de werkgevers en een verandering op lange termijn of moeten we eerder een beleid ontwikkelen dat zich op de werving van personeel richt? Of moeten we beide combineren?

De Raad bevestigt dat op meerdere niveaus aan de sensibilisering moet worden gewerkt: "de verandering van de mentaliteit en de bedrijfscultuur, de praktijken in een onderneming, zowel op het vlak van de manier van werven als de selectieprocedures en het beheer van de beroepsloopbaan."

De Raad vindt dat er op twee niveaus aan de sensibilisering moet worden gewerkt:

1. De organisaties die actief zijn op het vlak van arbeidsbemiddeling en opleiding: Actiris, Bruxelles Formation, VDAB, enz. ... hebben een rol in dit proces doordat ze personen naar opleidingen kunnen doorverwijzen, maar ze moeten daarbij vermijden in de val van de beroepssegregatie te trappen;

³ <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/recommendations/2016-03-16-impact-van-de-arbeidsstereotypen-op-de-arbeidsmarkt-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest/>

⁴ <http://www.florainfo.be/rubriques/publications/rapports-de-projets/article/l-acces-des-femmes-en-recherche?lang=nl>

⁵ Mission statement van de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

2. De werkgevers, die gebruik moeten maken van onconventionele, niet-stereotype illustraties en teksten in hun werkaanbiedingen en in hun communicatie (website, enz.) en die intern in de onderneming en tijdens opleidingen voor hun personeel aandacht moeten besteden aan een inclusieve communicatie ontdaan van alle stereotypes.

3.2.3. Wat zijn de prioritaire doelgroepen in het kader van de hervorming?

De Raad beklemtoont dat de gelijkheid vrouwen/mannen voorrang moet krijgen en centraal moet staan in het diversiteitsbeleid en de strijd tegen discriminatie.

De Raad benadrukt eveneens het belang van de in achtname van work-life balance.

De Raad beveelt een intersectionele aanpak en uitvoering aan voor het diversiteitsbeleid en de strijd tegen discriminatie, om het overkoepelende karakter van gendermainstreaming veilig te stellen.

De Raad verwijst naar zijn advies betreffende het voorontwerp van ordonnantie tot invoering van de gelijkekansentest alsook het ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie tot invoering van de gelijkekansentest van 7 februari 2018, meer bepaald de voorbeelden van een intersectionele aanpak die er in een bijlage aan zijn toegevoegd.

Met het oog op een afbakening van de prioritaire doelgroepen is de Raad van mening dat er een overzicht moet worden opgemaakt op basis van indicatoren (niet-uitputtende lijst in punt 2.2.2.).

De noodzaak van een sectoriële aanpak is zeer relevant, zoals de studie besteld door de Raad, getiteld 'Impact van de arbeidsstereotypen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest' aantoonde⁶.

De Raad verwijst in dat verband ook naar de brochure van de vzw Flora, getiteld 'Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs - hulpmiddelen ter beschikking van de werkgevers'.⁷

⁶ <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/recommendations/2016-03-16-impact-van-de-arbeidsstereotypen-op-de-arbeidsmarkt-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest/>

⁷ <http://www.florainfo.be/rubriques/publications/rapports-de-projets/article/l-acces-des-femmes-en-recherche-d?lang=nl>