



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 identiteit en de rol van de operatoren & nieuw governancemodel (beleidswerf 3)**

**31/10/2022**

<b>Verzoek van</b>	Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, bevoegd voor Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn
<b>Verzoek ontvangen op</b>	26 september 2022
<b>Advies verleend op</b>	31 oktober 2022

## 1. Woord vooraf

Deze visienota betreffende de hervorming van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie past in het kader van de Strategie 2025 (Pijler 2, doelstelling 2: de representativiteit van de Brusselaars in het openbaar ambt aanmoedigen en Pijler 2, doelstelling 8: de promotie van duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling) alsook van maatregel 2 van het in 2016 genomen Actieplan met 10 maatregelen dat bepaalt dat "de huidige instrumenten zullen worden hervormd, 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 in de invoering van zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen voor de Brusselse werkgevers."

De besprekingen tussen de minister van Economie en Werkgelegenheid en de sociale partners vinden plaats bij Actiris. De minister van Economie en Werkgelegenheid heeft aan een werkgroep de opdracht gegeven om het proces van hervorming van de instrumenten van het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid te volgen en daarbij te focussen op de optimalisering van deze instrumenten. Deze werkgroep bestaat uit de sociale partners, een vertegenwoordiger van Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid en het kabinet van de minister van Werkgelegenheid. Het is de bedoeling dat ze bij de voltooiing van elke beleidswerf verslag uitbrengen aan de Raad voor non-discriminatie en diversiteit, het beheerscomité van Actiris, de ESRBHG en de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM).

De werkzaamheden hebben betrekking op drie beleidswerven:

- 1) Nadenken over de doelstellingen en de filosofie van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie;
- 2) De instrumenten voor de bevordering van de diversiteit actualiseren in overeenstemming met de doelstellingen die in het kader van de eerste beleidswerf zijn vastgesteld;
- 3) De identiteit en de rol van de betrokken institutionele operatoren duidelijk beschrijven, in overeenstemming met de governance van het beheer van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie.

We herinneren eraan dat de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM) op 23 april 2018 een advies heeft uitgebracht over de eerste beleidswerf met betrekking tot de verduidelijking van de doelstellingen en de filosofie van elk ingevoerd instrument; dezelfde Raad bracht op 18 december 2018 een tweede advies uit met betrekking tot de tweede beleidswerf inzake de actualisering van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie, in overeenstemming met de tijdens de eerste beleidswerf vastgestelde richtsnoeren.

Deze derde visienota behelst een verslag van de werkgroep over de derde beleidswerf die betrekking heeft op het nieuwe governance-model, in overeenstemming met de tijdens de eerste twee beleidswerven vastgestelde richtsnoeren.

## 2. Algemene beschouwingen

De **Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna de RGVM)** is verheugd over deze visienota betreffende het nieuwe governance-model. De Raad looft het geleverde werk en de belangrijke besprekingen die zijn gevoerd tussen Actiris, de regering en de sociale partners.

Om te beginnen heeft de **RGVM** echter vragen bij de gelijkwaardigheid van de premies, ongeacht de financiële middelen waarover de begunstigden beschikken. De **Raad** is van mening dat het verkrijgen van het label een voldoende stimulans zou moeten zijn voor grote ondernemingen en dat de financiële steun zou moeten worden voorbehouden voor kleine ondernemingen (verenigingen en kmo's). Bijgevolg vraagt de **Raad** zich af of er is nagedacht over de toegang tot het label voor ondernemingen waar inclusie of diversiteit is opgenomen in hun opdrachten (op het vlak van opleiding, coaching enzovoort).

Bovendien heeft de **RGVM** vragen bij de verbanden tussen de diversiteitsplannen en de positieve acties. Positieve acties behoren immers tot de bevoegdheid van het federale niveau en hebben een ander rechtskader dan dat van de diversiteitsplannen. Daar de jury enkel bestaat uit gewestelijke ambtenaren, beveelt de **Raad** aan om na te denken over deze kwestie en te bestuderen hoe de eventuele positieve acties in de diversiteitsplannen op correcte wijze zullen kunnen worden geïdentificeerd en geheroriënteerd.

Een actieplan zonder kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen inzake horizontale en verticale segregatie blijft niet meer dan een intentie. De **Raad** beveelt bijgevolg aan om bij aanwervingen verder te gaan dan de kwantitatieve doelstellingen. Hij herinnert er ook aan dat geen enkele onderneming aanspraak kan maken op een label indien zij de wettelijke verplichtingen niet nakomt, zoals het percentage personen met een handicap in alle openbare instellingen en de verplichting inzake transparantie over het verschil in lonen tussen vrouwen en mannen (inachtneming van de wet van 2012). Bijgevolg wijst de **Raad** erop dat het belangrijk is om het label niet toe te kennen indien de doelstellingen niet worden bereikt en de verplichtingen niet in acht worden genomen. Deze doelstellingen moeten ook duidelijk worden gedefinieerd en ter kennis gebracht van de hele onderneming, haar partners enzovoort.

Bovendien wijst de **Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen** erop dat seksisme en seksueel geweld op het werk nog steeds niet verdwenen zijn uit de ondernemingen. De Raad is bijgevolg bezorgd over het risico dat de diversiteitsplannen aan deze realiteit voorbijgaan. De **Raad** blijft immers overtuigd van de complexiteit van systemisch geweld tegen vrouwen en van de aanwezigheid ervan in vele organisaties, in uiteenlopende mate. De **RGVM** is bijgevolg van mening dat een label niet zou moeten worden toegekend indien de onderneming het probleem van seksisme en seksueel geweld niet ten minste heeft opgenomen in haar initiële diagnose en geen effectieve preventiemaatregelen heeft getroffen (bv. een opleiding voor de managers, de vertrouwenspersonen en interne preventieadviseurs met betrekking tot seksisme op het werk) en ook geen procedure heeft ingevoerd om gevallen te melden en te behandelen, met het oog op nultolerantie ten aanzien van onaanvaardbaar gedrag en geweld.

De **Raad** beveelt aan om voldoende na te denken over de valorisatie die een label kan opleveren (offerteaanvragen, overheidsopdrachten).

De **RGVM** wenst ook de aandacht te vestigen op de grote verscheidenheid aan plannen en beleidsmaatregelen die in het Gewest zijn uitgewerkt en die ook betrekking hebben op de strijd tegen discriminatie. Zo onderstreept hij het belang van de samenhang van de plannen op de verschillende bestuursniveaus en van de leesbaarheid van een globale strategie voor de inclusie van diversiteit in het Brussels Gewest. Bijgevolg beveelt de RGVM aan Actiris aan om de relaties tussen deze beleidsverf en de verschillende plannen te identificeren:

- Plan voor eenoudergezinnen;
- Plan inzake gender mainstreaming;
- Diversiteitsplannen van de verschillende administraties;
- Plan handstreaming;
- Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen;
- Enzovoort.

De **RGVM** heeft vragen over de manier waarop het werk met de sectoren wordt gepland. De **Raad** stelt voor dat de genderkwestie op transversale en stelselmatige wijze naar voren zou komen in de sectorale akkoorden en dus niet zou worden herleid tot een zaak van "diversiteit". Er zou dan ook specifiek moeten worden samengewerkt met een aantal specifieke sectoren, bijvoorbeeld de sector van de dienstencheques.

Wat betreft de jury betreurt de **RGVM** dat die enkel bestaat uit vertegenwoordigers van de administraties maar niet van de sociale partners en bijvoorbeeld ook geen deskundigen bevat die vertrouwd zijn met de werkelijkheid op het terrein.

Tot slot heeft de **Raad** vragen bij de gebruikte terminologie: "Inclusieraad" of "Raad voor de inclusie". Hij beveelt de volgende terminologie aan: "Raad voor inclusieve en verantwoorde ondernemingen".

\*\*\*

