



ADVIES

Visienota betreffende de hervorming van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie (werkveld 2)

18 oktober 2018

Aanvraag behandeld door

Commissie Economie-Werkgelegenheid-
Fiscaliteit-Financiën en Commissie Diversiteit,
Gelijkheid van kansen en Armoede
*(in aanwezigheid van een vertegenwoordigster
van Actiris)*

Aanvraag behandeld op

8 oktober 2018

Advies uitgebracht door de Plenaire zitting op

18 oktober 2018

Vooraf

Deze visienota betreffende de hervorming van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van 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), en van maatregel 2 van het in 2016 genomen Actieplan met 10 maatregelen dat voorziet 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 de invoering van zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen voor de Brusselse werkgevers* ».

Het doel van dit tweede werkveld is om de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie bij te werken, in overeenstemming met de oriëntaties die tijdens het eerste werkveld werden uitgezet. Ter herinnering, de Raad heeft op 19 april 2018 een advies uitgebracht over het werkveld 1 dat aan de beraadslaging over de doelstellingen en de filosofie van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie was gewijd ¹.

De beraadslagingen rond deze werkvelden zijn voortgevloeid uit een werkgroep, die van de Minister van Economie en Tewerkstelling de opdracht heeft gekregen om het hervormingsproces van de instrumenten van het diversiteitsbeleid en de bestrijding van discriminatie op te volgen, door zich op de optimalisering van deze instrumenten te richten. Deze groep bestaat uit de sociale partners, een vertegenwoordiger van Actiris, van Brussel Economie en Werkgelegenheid en van het Kabinet van de Minister van Tewerkstelling. Het is de bedoeling dat deze groep verslag uitbrengt aan de Raad voor non-discriminatie en diversiteit, het Beheerscomité van Actiris, de ESRBHG en de Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Het derde werkveld zal gewijd zijn aan de verduidelijking van de identiteit en de rol van de betrokken institutionele operatoren, met betrekking tot de governance van het beheer van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie.

In deze visienota worden de beginselen uiteengezet, die het gemeenschappelijke kader vormen waarbinnen het tweede werkveld past en die dus ten grondslag van de beraadslaging over de bijwerking van de instrumenten liggen.

Advies

De Raad neemt op een positieve wijze akte van deze visienota, die aan de bijwerking van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie is gewijd.

De Raad herinnert eraan dat het van essentieel belang is dat hij in het kader van de goedkeuring van het nieuwe besluit ter advies wordt geraadpleegd.

¹ [A-2018-029-ESR](#)

De Raad geeft aan dat er nog vragen blijven aangaande de concrete tenuitvoerlegging van de drie vormen van plannen. Hij vraagt om bij het werkveld dat aan de operationalisering is gewijd, de uitvoeringsmodaliteiten te verduidelijken, en dit in het bijzonder voor de ondernemingen die niet tot een sector behoren waarvoor een sectoraal plan is opgesteld en die zich individueel op de benadering willen aansluiten.

De Raad staat positief tegenover het feit dat de hervorming van de instrumenten volledig aansluit op een gendermainstreaming-benadering. Hij vraagt om dit beginsel in het hoofdstuk over de diversiteitsanalyse/-scan op te nemen.

De Raad stelt voor om voor de verschillende plannen benamingen aan te nemen, die in termen van communicatie aantrekkelijker zijn dan deze die vandaag in de voorbereidende werkzaamheden voorkomen (cfr. « Miniplan » en « Globaal plan »).

Tot slot stelt **de Raad** voor om de termen « *beleid inzake diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in de werking van de onderneming* » dan wel « *in de onderneming* » te gebruiken.

*
* *