



ADVIES

**Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering
tot wijziging van het besluit van de Brusselse
Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 betreffende de
diversiteitsplannen en het diversiteitslabel**

Uitgebracht door de Raad van Bestuur op 24 januari 2019

Aanvrager	Minister Didier Gosuin
Aanvraag ontvangen op	11 december 2018
Aanvraag behandeld door	Commissie Diversiteit - Gelijkheid van Kansen - Armoede
Aanvraag behandeld op	7 en 15 januari 2019
Advies uitgebracht door de Raad van bestuur op	24 januari 2019
Advies bekrachtigd door de Plenaire zitting van	21 februari 2019

Vooraf

Dit ontwerpbesluit past in het kader van de nieuwe bijkomende maatregelen inzake diversiteit en bestrijding van discriminatie, en meer bepaald van maatregel 4 betreffende de aanpassing van de diversiteitsinstrumenten aan de gewestelijke ambities inzake bevordering van de diversiteit.

Ingevolge de evaluatie van de huidige instrumenten werden punten van verbetering geformuleerd. Sommige aanbevelingen kunnen rechtstreeks in de Besturen worden doorgevoerd, terwijl andere het voorwerp van een wijziging van het besluit van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en de diversiteitslabels moeten uitmaken. In 2017 werd een werkgroep “hervorming van de diversiteitsinstrumenten” opgericht, bestaande uit de sociale partners, vertegenwoordigers van ACTIRIS, van Brussel Economie Werkgelegenheid en van het kabinet van de Minister van Tewerkstelling. Doel is de bepaling van de contouren van de hervorming door middel van drie werkvelden :

- Eerste werkveld : het vraagstuk van de doelstellingen en de filosofie van de toekomstige instrumenten ter bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie;
- Tweede werkveld : de actualisatie van de instrumenten, in aansluiting op de doelstellingen die in het eerste werkveld werden bepaald;
- Derde werkveld : de identiteit en de rol van de betrokken operatoren, in lijn met het beleid en het beheer van de instrumenten.

Dit ontwerpbesluit omvat als belangrijkste wijziging de vervanging van een enig diversiteitsplan voorzien in het besluit van 7 mei 2009 door drie soorten van plannen (miniplan, globaal plan en thematisch plan), teneinde aan de noden van de Brusselse ondernemingen te voldoen. Het verduidelijkt tevens de doelstellingen van de diversiteitsinstrumenten, en dit met name wat betreft de sensibilisering van de ondernemingen voor het diversiteitsvraagstuk, de bestrijding van discriminatie en de corrigerende, dynamische en bemiddelende actie. Deze laatste bestaat erin, van deze instrumenten gebruik te maken om de ondernemingen te begeleiden die zijn veroordeeld wegens door artikel 7 van de ordonnantie van 4 september 2008 verboden feiten van discriminatie. Bepaalde wijzigingen hebben betrekking op de betoelaging, zoals het sluiten van een miniplan dat tot een toelage van maximum 5.000 euro aanleiding zal kunnen geven. Het label vermeldt het jaartal van het jaar waarin het werd toegekend. Het ontwerpbesluit voert tenslotte het begrip van werknemer van buitenlandse oorsprong in en versterkt de verplichting om het gendervraagstuk op te nemen in alle analyses en acties die in het kader van de diversiteitsplannen worden ondernomen.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Opstelling van het ontwerpbesluit

De Raad betreft ten eerste het ogenblik waarop het ontwerpbesluit wordt voorgelegd. Hij stelt zich met name vragen bij de manier waarop de conclusies van de visienota van werkveld 3 betreffende de identiteit en de rol van de betrokken operatoren van de werkgroep “hervorming van de diversiteitsinstrumenten” in aanmerking zullen worden genomen.

De Raad betreurt eveneens dat het ontwerpbesluit operatoren identificeert terwijl deze moeten worden geïdentificeerd in het kader van het derde werkveld van de werkzaamheden. Hij verwondert er zich met name over dat ACTIRIS in het ontwerpbesluit reeds als operator wordt geïdentificeerd. De gesprekken voor werkveld 3 lopen namelijk nog. In het vorig besluit werd het Gewest geïdentificeerd, en het besliste zelf wat het aan de operator delegeerde. **De Raad** vraagt in dit verband dat de woorden “het Gewest” het woord “ACTIRIS” wanneer nodig zouden vervangen.

De Raad vraagt om op de hoogte te worden gehouden van de wijzigingen die aan het ontwerpbesluit worden aangebracht ingevolge de conclusies van werkveld 3 binnen de werkgroep “hervorming van de diversiteitsinstrumenten”.

De Raad vestigt bovendien de aandacht op het belang om het “strategisch” en “operationeel” luik bij de operatoren van elkaar te scheiden in het kader van de hervorming van de diversiteitsinstrumenten.

1.2 Werkkader

De Raad is de mening toegedaan dat het ontwerpbesluit niet toelaat om het werkkader van de opstelling en verwezenlijking van de diversiteitsplannen uit te breiden. Hij stelt zich dan ook vragen bij de manier waarop de tekst zal kunnen worden aangevuld of verduidelijkt.

De Raad vraagt dat het overleg met de sociale partners duidelijk als werkkader zou worden geïdentificeerd, en betreurt dat het niet op transversale wijze in de tekst voorkomt.

De Raad vraagt eveneens om vooraf aan de wettelijke verplichtingen te herinneren, en met name aan de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

In artikel 5 van het ontwerpbesluit is voorzien dat volgende bijkomende dimensies en benaderingen in acht genomen worden, zoals “1° een benadering die ertoe strekt de werkgevers te sensibiliseren voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie”. Welnu, **de Raad** vestigt de aandacht op de eigenlijke filosofie van het gewestelijk beleid op dit gebied. Hij dringt aan op het feit dat het een sensibilisering en mobilisatie betreft van het geheel van de actoren van het ondernemerschap, de werkgevers en de werknemers, evenals van het geheel van de beslissingsinstanties in de onderneming, dit met het oog op een afschaffing en desgevallend een bestraffing van rechtstreekse en onrechtstreekse discriminerende maatregelen en praktijken.

De Raad stelt vast dat het thematisch plan in het begin van het ontwerpbesluit wordt geïdentificeerd maar dat hiernaar vervolgens niet meer wordt verwezen.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Verwezenlijking

De Raad doet opmerken dat er nog vragen zijn wat betreft de concrete verwezenlijking van de drie soorten van plannen.

De Raad betreurt in dit verband dat het schema en de tabel in de bijlage “onderlinge afstemming van de verschillende instrumenten” van de visienota van werkveld 2 “hervorming van de instrumenten ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie - actualisatie van de instrumenten” niet op juridisch wijze in het ontwerpbesluit worden omgezet. Dit zou namelijk toelaten om bepaalde operationele elementen van de verwezenlijking van de drie diversiteitsplannen te verduidelijken en te preciseren. **De Raad** herinnert eraan dat over deze bijlage in de werkgroep “hervorming van de diversiteitselementen” overleg is gevoerd.

Artikel 5 van het ontwerpbesluit bevat de vermelding *“Het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan impliceert dat de beoogde acties ondernomen worden in de werkerreinen vermeld onder 1° tot 4°”*. Welnu, **de Raad** is de mening toegedaan dat de in de tekst bepaalde acties de opstelling van het diversiteitsplan door de onderneming beperken. Er bestaan nog andere acties die moeten worden ondernomen. **De Raad** vraagt dan ook de toevoeging van de woorden *“met name”* voor de woorden *“de beoogde”*.

2.2 Gendermainstreaming en eenoudergezinnen

De Raad vraagt om in artikel 2, 5° van het besluit van 7 mei 2009 de bewoordingen *“personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment”* te vervangen door *“personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een segment of in een specifieke functie van de onderneming”*.

De Raad wijst met aandrang op het genderaspect dat een prioriteit vormt en een transversaal karakter vertoont.

De Raad vraagt om bijzondere aandacht te besteden aan de aan een bepaald geslacht gekoppelde beroepen en wijst op de studie van de Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over de impact van de stereotypering van beroepen op de Brusselse arbeidsmarkt.

De Raad vestigt eveneens de aandacht op de evolutie van de samenstelling van de gezinnen en het aanzienlijk aantal eenoudergezinnen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raad wijst tenslotte op het feit dat er enkel melding wordt gemaakt van *“werknemers”* en niet van *“werkneemsters”*. Hij vraagt een meer inclusieve opstelling van het ontwerpbesluit.

2.3 Werknemers van vreemde origine

Artikel 1, 6/1° van het ontwerpbesluit definieert het begrip van werknemer van vreemde origine. **De Raad** vraagt om het geval toe te voegen van personen waarvan tenminste twee grootouders niet de bij de geboorte bedoelde nationaliteiten bezaten.

2.4 Prioritaire groepen

De Raad vestigt de aandacht op de bepaalde prioritaire groepen en de 19 criteria die niet in het ontwerpbesluit zijn opgenomen.

Wat betreft artikel 2 van het ontwerpbesluit, vraagt **de Raad** om rekening te houden met het begrip van gekruiste discriminatie door 7° als volgt te wijzigen : *“personen die het slachtoffer zijn of kunnen zijn van een of meerdere vormen van discriminatie als bedoeld in artikel 4, 2° en 3° van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”*.

2.5 Mindervalide werknemers

De Raad vraagt dat in artikel 1, 7° van het besluit van 7 mei 2009 zou worden verwezen naar de definitie van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. Deze bepaalt dat *“Personen met een handicap personen zijn met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”*.

2.6 Aanvraag tot goedkeuring van het diversiteitsplan

In artikel 5 van het ontwerpbesluit is voorzien dat na de ondertekening van een intentieverklaring een aanvraag tot goedkeuring van het diversiteitsplan kan worden ingediend. **De Raad** vraagt of deze verklaring niet terzelfder tijd als de goedkeuringsaanvraag kan worden verricht.

Wat betreft artikel 8, §4 van het besluit van 7 mei 2009, wijst **de Raad** er eveneens op dat het plan niet de kosten dekt die voortvloeien uit de wettelijke verplichtingen voorzien door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.7 Sectorale actie

De Raad vraagt om de definitie van sectorale actie in artikel 5 van het ontwerpbesluit op de volgende wijze te herformuleren : *“een actie die kadert in de benadering van de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie die is uitgewerkt op sectorniveau, op basis van de met de sociale partners gedeelde sectorale analyse en met inachtneming van de raamovereenkomsten tussen de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de sociale partners binnen de sector”*.

De Raad onderstreept het feit dat de sectorale benadering door de sectorakkoorden moet worden omkaderd. Hij wijst erop dat het gebrek aan een sectorale benadering een individuele onderneming niet mag verhinderen om een diversiteitsplan te verwezenlijken.

De Raad wijst er bovendien op dat de sectorakkoorden een minimum aan acties moeten voorzien teneinde aan de ondernemingen een nogal brede actiekeuze te bieden.

2.8 Voorwerp van de acties

Wat betreft artikel 5 van het ontwerpbesluit, vraagt **de Raad** om de paragraaf als volgt te herformuleren : *“Op grond van de door de onderneming, organisatie of instelling gedane vaststellingen in het kader van de doorlichting als bedoeld in artikel 7, § 3, 1°, omvat het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan acties die ertoe strekken de toestand binnen de onderneming, de arbeidsvoorwaarden en het welzijn van de werknemers in de onderneming, organisatie of instelling op het vlak van diversiteit en strijd tegen discriminatie te verbeteren”*.

2.9 Voorwaarden van het diversiteitsplan

Wat betreft artikel 7, §1 van het besluit van 7 mei 2009, vraagt **de Raad** om de paragraaf met de volgende woorden te beëindigen: *“De vertegenwoordiger van de werknemers is een vakbondsafgevaardigde voor de onderneming, organisatie of instelling die daarover beschikt. Indien deze er niet over beschikt, dan betreft het een werknemer die de goedkeuring van de werknemers van de onderneming geniet”*.

2.10 Toelage voor het goedgekeurd diversiteitsplan

De Raad wijst op het artikel 9 *in fine* van het ontwerpbesluit dat voorziet dat de onderneming, organisatie of instelling slechts twee toelagen voor diversiteitsplannen kan genieten. Hij vraagt om deze betoelagingslimiet te schrappen.

2.11 Evaluatie van het diversiteitsplan

De Raad verwondert zich erover dat de evaluatie van het diversiteitsplan enkel op de evaluatie van elke actie betrekking heeft en niet op de globale impact in de onderneming.

Wat betreft artikel 14 van het ontwerpbesluit, vraagt **de Raad** om de bepaalde fasen te verduidelijken: de tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie. Hij vraagt om enerzijds een tussentijdse evaluatie te voorzien waarbij de sociale gesprekspartners zouden worden ingelicht en anderzijds een eindevaluatie gekoppeld aan de toekenning van het label, waarvan de toekenning rekening houdt met de modaliteiten die door de sociale partners in werkveld 3 zijn bepaald. Indien werkveld 3 wat betreft dit gedeelte tot geen wijziging overgaat, welnu dan blijft het huidig proces van een co-evaluatie door de sociale partners van toepassing

Zoals reeds aangehaald, betreurt **de Raad** dat deze modaliteit wordt vervroegd terwijl hierover slechts tijdens de toekomstige werkzaamheden voor werkveld 3 in de werkgroep “hervorming van de diversiteitsinstrumenten” overleg zal worden gepleegd.

2.12 Uitsluitingscriteria diversiteitsplan bij discriminatie

De Raad vraagt dat rekening zou worden gehouden met de visienota betreffende de herziening van de instrumenten ter bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie van werkveld 2 betreffende de actualisatie van de instrumenten. De nota wijst erop dat *“wat betreft de wettelijke verplichtingen van de onderneming inzake het arbeidsrecht, de sociale partners van mening zijn dat deze in de scan moet worden opgenomen op basis van een checklist. Het gaat hier om een verbintenis op eer van de onderneming. Daarnaast levert de werkgever het bewijs dat hij in orde is met zijn betalingen aan de RSZ voor het desbetreffende boekjaar. Dit is ook het geval voor alle subsidies die door ACTIRIS aan de ondernemingen en organisaties werden toegekend. Indien er geen dergelijk betalingsbewijs is, zal de RNDD het plan als niet-ontvankelijk verklaren”*.

2.13 Diversiteitsbeleid

De Raad vraagt om in het hele ontwerpbesluit gebruik te maken van de bewoordingen *“de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie”* en dat bewoordingen zoals *“de bevordering van de diversiteit en/of de strijd tegen discriminatie”* zouden worden geschrapt.

2.14 Diversiteitslabel

Wat betreft artikel 16 van het ontwerpbesluit, is **de Raad** van oordeel dat de bewoordingen *“het diversiteitslabel wordt door de Minister toegekend”* niet weergeven dat het label het resultaat is van een proces en van de opstelling van een diversiteitsplan.

*
* *