



ADVIES

betreffende nieuwe aanvullende maatregelen inzake diversiteit en de strijd tegen discriminatie bij aanwerving

22 december 2016

Aanvrager	Minister Didier Gosuin
Aanvraag ontvangen op	16 december 2016
Aanvraag behandeld door	Commissie Economie - Werkgelegenheid- Fiscaliteit - Financiën en Commissie Diversiteit, Gelijke Kansen en Armoede
Advies uitgebracht door de plenaire zitting op	22 december 2016 Schriftelijke procedure

Vooraf

Bij de Raad zijn verschillende nieuwe aanvullende maatregelen betreffende de bevordering van diversiteit en de strijd tegen alle vormen van discriminatie bij aanwerving aanhangig gemaakt. Deze maatregelen zijn voorzien in de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Er worden drie soorten van acties overwogen :

- **Positieve acties ter bevordering van de werkgelegenheid** : alle acties die de proportionele deelname aan de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevorderen;
 - Maatregel 1 : Oplossingen aanreiken aan werkzoekenden die een opleiding in het buitenland hebben gevolgd
 - Maatregel 2 : De kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt vergroten via dienstencheques
 - Maatregel 3 : Heroriëntatie van het Ervaringsfonds
- **Acties ter bevordering van de diversiteit** : alle acties die de erkenning, de eerbied en de valorisatie van de verschillen in de beroepsomgeving bevorderen;
 - Maatregel 4 : De diversiteitsinstrumenten aanpassen aan de gewestelijke ambities op het vlak van de bevordering van diversiteit
 - Maatregel 5 : Verhoogde tegemoetkoming voor ondernemingen die aansluiten op het beleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van diversiteit
 - Maatregel 6 : Versterking van de sectorale aanpak ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie
- **Acties in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving** : alle acties om discriminatoire praktijken te bestraffen en om werkzoekenden te steunen die het slachtoffer worden van zulke handelingen.
 - Maatregel 7 : Ontwikkeling van het anti-discriminatieloket van Actiris
 - Maatregel 8 : Sancties opleggen aan ondernemingen die discrimineren bij aanwerving
 - Maatregel 9 : De reflectieplaatsen in verband met diversiteit rationaliseren
 - Maatregel 10 : Een diversiteitsmonitoring invoeren

Advies

De Raad herinnert eraan dat hij in het kader van de gedeelde prioriteiten van de Strategie 2025 op 24 november 2016 een *Bijdrage* heeft geleverd aan een eerste versie van een nota met betrekking tot bijkomende maatregelen op het vlak van diversiteit en bestrijding van discriminaties bij de aanwerving. Hij verwijst naar deze tekst, die een weergave was van de verschillende standpunten van de organisaties waaruit hij is samengesteld (zie bijlage).

De Raad stelt vast dat, nadat hij zijn *Bijdrage* heeft aangenomen, de Regering een *nieuwe* versie van deze nota heeft aangenomen.

In dat opzicht betreuren **de representatieve werknemersorganisaties** het feit dat de begrippen « mystery shopping » en « situatietest » uit de nota zijn verdwenen. Daarnaast bevestigen ze nogmaals hun steun aan Doestelling 8 van Pijler 2, beleidswerf 3 van de Strategie 2025, die voorziet om « De toekenning van economische steun aan bedrijven aan het sluiten van een diversiteitsplan te koppelen ».

Anderzijds is **de Raad** de mening toegedaan dat de tijd is gekomen om de methodologie van de gedeelde prioriteiten aan een evaluatie te onderwerpen en stelt hij de Regering voor om vanaf januari 2017 met deze oefening van start te gaan.

*
* *

BIJLAGE

<p style="text-align: center;">Bijdrage van 24 november 2016 betreffende nieuwe aanvullende maatregelen inzake diversiteit en de strijd tegen discriminatie bij aanwerving</p>
--

Vooraf

De Minister van Economie en Tewerkstelling wenst in het kader van de gedeelde prioriteiten van de Strategie 2025 tot een akkoord met de sociale gesprekspartners te komen over een aantal nieuwe, aanvullende maatregelen inzake diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij aanwerving.

Het vraagstuk van de discriminatie bij aanwerving treft het hele Belgisch grondgebied. Ons land kent immers het laagste tewerkstellingspercentage voor personen van buitenlandse oorsprong in Europa. Discriminatie bij aanwerving is een van de factoren die dit trieste record verklaren.

Wat betreft ons Gewest, wijst de socio-economische monitoring er met name op dat de tewerkstellingsgraad van personen van Belgische oorsprong in 2012 71% bedroeg, terwijl deze voor personen van buitenlandse oorsprong 56,2% bedroeg voor personen afkomstig uit een land van de EU-12 en minder dan 35% voor personen afkomstig uit andere Europese landen en het Nabije/Midden-Oosten¹.

Teneinde de diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij aanwerving te bevorderen, stelt de Brusselse regering een reeks nieuwe aanvullende maatregelen voor.

Er worden drie belangrijke soorten van aanvullende acties overwogen :

- Positieve acties ten gunste van de werkgelegenheid : alle acties die de proportionele deelname aan de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevorderen;
- Acties tot bevordering van de diversiteit : alle acties die de erkenning, de eerbied en de valorisatie van verschillen in de beroepsomgeving bevorderen;
- Acties ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving : alle acties die discriminatoire praktijken bestraffen en werkzoekenden steunen die van deze praktijken het slachtoffer worden.

Bijdrage

De Raad deelt de vaststellingen van de Regering wat betreft het gevaar voor het afhaken van een gedeelte van de Brusselse bevolking, meer bepaald van jongeren ingevolge het voortbestaan op de Brusselse arbeidsmarkt van fenomenen van discriminatie op basis van de oorsprong.

¹ « Socio-economische monitoring », FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding, 2015, p. 57 en 58.

1. Algemene beschouwingen

<u>Algemene beschouwingen van de representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties</u>	<u>Algemene beschouwingen van de representatieve werknemersorganisaties</u>
<p>De representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties kunnen zich volledig vinden in een gelijke-kansenbeleid op economisch vlak. Zij betreuen evenwel de methode, die in deze nota wordt vooropgesteld, zowel inzake positionering als vanuit technisch oogpunt.</p> <p>De Regering heeft in haar algemene beleidsverklaring duidelijk aangegeven dat zij de bestrijding van discriminatie en de bevordering van het samenleven tot de rode draad wil maken van al haar acties in alle materies, en niet enkel op economisch vlak. De representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties kunnen dit globaal actiebeleid enkel bijtreden. Dit is trouwens een van de eerste aanbevelingen geweest in het Witboek over diversiteit van BECI.</p> <p>De diversiteit zal slechts een realiteit en een succes kunnen zijn indien zij overal ter sprake komt. De (zelf-)opvoeding van de burgermaatschappij, die een belangrijk aandeel van de klanten van de ondernemingen uitmaakt, moet het prioritair actieveld zijn. De sensibilisering en wijziging van de mentaliteiten bij de begunstigden van diensten, de klanten en de Brusselse bevolking in het algemeen moet de allereerste actie van de Regering vormen. Sancties en intimiderende controlemechanismen, die uitsluitend op de ondernemingen zijn gericht, zijn de uiting van een de-responsabilisering van het beleid, en bekrachtigen de vaststelling van de mislukking van de acties inzake opleiding, informatie en sensibilisering die tot dan zijn gevoerd.</p> <p>De representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties hadden dan ook</p>	<p>Volgens de representatieve werknemersorganisaties lijken de maatregelen, die de laatste 15 jaar door de vorige regeringen zijn genomen, er niet te zijn in geslaagd om aan deze bijzonder onrechtvaardige situatie te verhelpen. De acties ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving zijn van symbolische aard gebleven, zoals de oprichting van het anti-discriminatie-loket bij Actiris. Er werden meer middelen besteed aan acties ter bevordering van de diversiteit in de ondernemingen en overheidsdiensten (handvesten, plannen, labels...). Deze acties hadden een vrijwillig karakter en hebben niet het verhoopte succes behaald, ondanks alle inspanningen die op constructieve wijze door het Gewest en de Brusselse representatieve werkgevers-, middenstands- en werknemersorganisaties zijn ondernomen.</p> <p>De representatieve werknemersorganisaties wijzen erop dat men zich dan ook terecht vragen mag stellen bij de hoeveelheid middelen die bestemd zijn voor het beleid ter bestrijding van discriminatie.</p> <p>De representatieve werknemersorganisaties steunen het voornemen om de benaderingshoeken te verbreden doorheen de twee grote maatregelen die worden voorgesteld :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de systematisering van de situatietests en van « mystery shopping » met het oog op de bestraffing van werkgevers die worden betrapt; • de invoering van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen in de diversiteitsplannen die voortaan

<p>graag een geheelbeeld beschikt, evenals een bespreking van het actieplan van de Regering in dit opzicht.</p> <p>Vanuit technisch oogpunt wensen de representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties te onderstrepen dat de ontwerpnota bovendien geen onderscheid maakt tussen de twee wegen die naar de gelijkheid van kansen voeren : de bestrijding van discriminatie en het opvoeren van de diversiteit. Er wordt algemeen aangenomen, ook door de academische wereld, dat de strijd tegen discriminatie de diversiteit niet doet toenemen. Zij betreuren dat deze correlatie nogmaals wordt opgevoerd terwijl deze op juridisch vlak reeds in grote mate is bevestigd. Zij stellen eveneens vast dat de voorgestelde nota oriëntaties en nauwkeurige acties bevat waaraan geen budgettaire projecties zijn verbonden.</p> <p>De ontwerpnota lijkt bovendien geen verschil te maken tussen gevallen van zuiver racisme en verschillende graden van discriminatie (bewust, halfbewust en onbewust). De representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties zijn van oordeel dat dit onderscheid een fundamenteel element is van deze ingewikkelde sociale problematiek.</p> <p>Sommige vormen van discriminatie, die door sociale psychologen zijn onderzocht, zijn onbewust van aard en vallen onder « voorkeursmechanismen » die niet kwaadwillig zijn. De representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties vragen aan de Regering dat zij zich in deze werkzaamheden zou verdiepen, met name wat betreft de experimenten met het paradigma van de minimumgroepen. Dat zou een meer 'chirurgische' en geen ruwe benadering van het discriminatiefenomeen mogelijk maken.</p>	<p>verplicht zouden zijn voor de ondernemingen die door het Gewest worden ondersteund.</p> <p>Inzake beleid wensen de representatieve werknemersorganisaties het denkproces te verdiepen over de aanpassingen die aan de huidige instrumenten moeten worden aangebracht. Zij zijn immers van mening dat het Overlegplatform inzake werkgelegenheid² niet aan zijn opdrachten op dit vlak voldoet, dat de RNDD daarentegen zijn opdrachten terdege vervult wat betreft de opvolging en evaluatie van de diversiteitsplannen, maar wat betreft vorm en huidige werking niet in staat lijkt om het overleg over het volledig gewestelijk beleid inzake diversiteit en strijd tegen discriminatie te organiseren en om dit beleid te sturen.</p> <p>De Brusselse overheidsdiensten moeten een voorbeeld vormen op het vlak van de bevordering van de diversiteit. De acties, die zij intern bevorderen, zouden meer moeten worden opgenomen in de beleidsinstrumenten van het diversiteitsbeleid (RNDD en Overlegplatform inzake werkgelegenheid).</p> <p>De representatieve werknemersorganisaties vragen tenslotte dat de heroriëntering van het beleid inzake diversiteit en bestrijding van discriminatie, zoals deze wordt overwogen, zou worden onderzocht vanuit een genderoogpunt en ter advies zou worden voorgelegd aan de Raad voor de gelijkheid van mannen en vrouwen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.</p>
---	---

² Namelijk « waken over de toepassing van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling », artikel 21 van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Zo heeft de inleiding van de ontwerpnota voornamelijk betrekking op de problematiek van de integratie van het publiek van « personen van buitenlandse oorsprong » op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat de Minister sommige economische stimuli wil koppelen aan de verplichting om een diversiteitsplan af te sluiten waarin het doelpubliek evenwel niet is opgenomen.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** betreuren des te meer het gebruik van een middel dat niet tot de inschakeling van het doelpubliek zal leiden maar tot een negatieve en dwingende boodschap voor de ondernemingen, een boodschap die niet bijdraagt tot een afbraak van de stereotypes. Een werkrelatie moet in de eerste plaats een vertrouwensrelatie blijven die vrij tussen de partijen is gesloten.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** wensen te onderstrepen dat het beperkte aantal diversiteitsplannen niet wordt verklaard door de dynamische logica, maar wel :

- Instrument weinig aangepast aan een bedrijfscultuur;
- Instrument niet aangepast aan alle doelgroepen uit de diversiteit;
- Instrument niet aangepast aan de verschillende afmetingen van de ondernemingen;
- Instrument dat aanleiding geeft tot geen enkel gradueel proces inzake doelpubliek (verschillende doelgroepen terzelfder tijd) en inzake actiegebieden;
- Instrument geassocieerd met een bijzonder zwaar intern en extern administratief proces.

2. Bijzondere beschouwingen

1.1 Maatregel 1 : oplossingen aanreiken aan werkzoekenden die een opleiding in het buitenland hebben gevolgd

Maatregel 1.1 – Optimalisatie van de screening van de betrokken werkzoekenden

De **Raad** verwelkomt deze initiatieven.

De **Raad** vraagt evenwel dat Bruxelles Formation en/of de VDAB worden betrokken bij het screeningproces, dit gelet op de vooruitzichten inzake opleiding en validatie van bekwaamheden die het proces moet omvatten.

Maatregel 1.2 - Versnelling en vereenvoudiging van de erkenning van de in het buitenland behaalde diploma's

De **Raad** dringt erop aan dat deze maatregel wordt aangevuld met de maatregelen die op dit vlak te Brussel door de Vlaamse gemeenschap zijn genomen.

1.2 Maatregel 2 : De kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt vergroten via dienstencheques

De **Raad** herhaalt de opmerkingen die hij hieromtrent heeft gemaakt in zijn advies van 15 september 2016 betreffende het voorontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques.³

De **Raad** verwijst eveneens naar zijn Bijdrage van 24 november 2016 betreffende het besluit « dienstencheques », het besluit « Opleidingsfonds dienstencheques » en de ordonnantie « dienstencheques ».

Maatregel 3 : Heroriëntatie van het Ervaringsfonds

De **Raad** is bereid om het voorstel van maatregel 3 te steunen op de volgende dubbele voorwaarde :

- dat het steeds een fonds voor hulpverlening aan de ondernemingen betreft waarop zij kunnen beroep doen;
- indien dit gepaard gaat met een doordachte vereenvoudiging wat betreft de administratieve stappen die moeten worden ondernomen.

Maatregel 4 : De diversiteitsinstrumenten aanpassen aan de gewestelijke ambities op het vlak van de bevordering van diversiteit

De **Raad** verwondert zich over de timing van deze ontwerpnota. De evaluatie van de diversiteitsplannen en de diversiteitsinstrumenten van Actiris, die aan de gang is, zou namelijk tegen het einde van 2016 voltooid moeten zijn.

De **representatieve werknemersorganisaties** herhalen hun vraag om de toekenning van steunmaatregelen aan de ondernemingen te koppelen aan een diversiteitsbeleid, zoals beslist in de Strategie 2025.

³ <http://www.esr.irisnet.be/adviezen/adviezen-van-de-raad/par-date/2016/a-2016-061-esr/view>

De **representatieve werknemersorganisaties** zijn van mening dat de diversiteitsplannen het instrument vormen waaraan voorrang moet worden gegeven wat betreft de Brusselse ondernemingen. Hun vorm moet worden aangepast in functie van de betrokken activiteitensectoren en de omvang van de ondernemingen (klein, middelgroot en groot, nationaal). Over het plan wordt met de vertegenwoordigers van de werknemers onderhandeld in de onderneming, waarna het wordt geëvalueerd en gevalideerd door het Beheerscomité van Actiris. Dat gebeurt via de RNDD.

De **representatieve werknemersorganisaties** wijzen erop dat het handvest Diversiteit een meer algemeen instrument vormt wat betreft de intenties van een werkgever op het vlak van diversiteit. De representatieve werknemersorganisaties dringen er nogmaals op aan dat over de inhoud van het handvest tussen de sociale gesprekspartners zou worden onderhandeld. Zij zijn namelijk van oordeel dat het handvest concrete verbintenissen in hoofde van de onderneming moet bevatten. Actiris verzorgt – via zijn dienst Diversiteit – de opvolging en de evaluatie van de handvesten in het kader van een jaarverslag dat via de RNDD aan het Beheerscomité wordt voorgelegd. In bepaalde omstandigheden (zoals voor de dienstenchequebedrijven) zou het sluiten van een handvest kunnen voldoen aan de verplichting om een diversiteitsplan te sluiten.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** nodigen de Regering uit om de instrumenten aan de specifieke kenmerken van een bedrijfscultuur aan te passen en blijven beschikbaar om deze samen uit te werken.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** verwonderen zich over het feit dat de ontwerpnota bevestigt dat de instrumenten niet aangepast zijn terwijl men de toekenning van de steun toch wil koppelen aan deze niet-aangepaste instrumenten.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** zijn van oordeel dat een verzwaring van een proces (diversiteitsplan) dat al niet werkt met kwantitatieve doelstellingen de procedure nog ingewikkelder dreigt te maken. Zij onderstrepen dat elke selectie voor een job per definitie vereist dat men een keuze maakt op grond van verschillende criteria die zijn bepaald door de werkgever en toelaten om de beste kandidaat voor de in te vullen post te vinden. Zij geven aan dat hier de grens van de bestrijding van discriminatie ligt. De invoering van quota binnen de sectoren of van nieuwe wetgevende normen zou zinloos zijn. Stimuli (huidige RSZ-kortingen voor zeer laaggeschoolde jongeren, met name van buitenlandse oorsprong, oudere werknemers, PHARE-steun...) en sensibilisering moeten de kernideeën blijven.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** verzetten zich bijgevolg tegen de invoering van aanwervingsquota voor de ondernemingen. Een werkrelatie moet in de eerste plaats een vertrouwensrelatie blijven die vrij tussen de partijen wordt aangegaan. De werkgeversbank keurt het beginsel van de verplichte conditionering resoluut af.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** stellen eveneens vast dat de invoering van quota niet zou toelaten om de uitdaging van de integratie van personen van buitenlandse oorsprong aan te gaan. Deze personen zijn namelijk moeilijk te identificeren.

Maatregel 5 : Versterking van de sectorale aanpak ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie

De **Raad** verwelkomt dit initiatief.

Maatregel 6 : Ontwikkeling van het anti-discriminatie loket van Actiris

De Raad steunt een verdere ontwikkeling van het anti-discriminatie loket bij Actiris maar wenst meer informatie in dit verband, met name vanuit budgettair oogpunt.

Maatregel 7 : Sancties opleggen aan ondernemingen die discrimineren bij aanwerving

In het kader van een intersyndicale campagne tegen racisme hebben de **representatieve werknemersorganisaties** hun vertegenwoordigers hierover ondervraagd. Meer dan een derde van de personen waren reeds getuige van een geval van discriminatie in het kader van het zoeken naar werk, evenals op het vlak van recrutering, selectie en bevordering van de werkgelegenheid.

De **representatieve werknemersorganisaties** steunen dan ook het voornemen om nieuwe prerogatieven toe te kennen aan de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie teneinde situatietests uit te voeren en aan mystery shopping te doen.

Ondanks hun wil om komaf te maken met elke vorm van discriminatie bij aanwerving verzetten de **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** zich tegen de invoering van situatietests en van de mystery shopping.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** betreuren dat er een sanctionerende benadering wordt vooropgesteld, dit terwijl niet alle aansporende maatregelen in het verleden zijn ingezet.

De bestrijding van elke vorm van discriminatie bij aanwerving via de invoering van een controlesysteem voor de ondernemingen of de tussenpersonen op de arbeidsmarkt (uitzendkantoren, dienstenchequebedrijven, rekruteringskantoren) met behulp van mechanismen van mystery shopping/calling is onaangepast en bestrijdt eerder een symptoom dan de oorzaak van het probleem. De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** menen eveneens dat dit mechanisme zich niet leent tot de beoordeling van ingewikkelde sociale problemen, en dat mystery shopping ondoeltreffend is in termen van benadering en gevaarlijk wat betreft de intimiderende boodschap ter attentie van de ondernemingen. De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** verwijzen eveneens naar de noodzaak om te streven naar een globaal plan voor de hele samenleving ten gunste van de diversiteit (algemene beleidsverklaring).

Dit soort van controle wordt dan wel toegepast in meer evidente evaluatiegevallen (FSMA en verplichting tot het verstrekken van financiële informatie : ja/nee, verkoop van alcohol aan minderjarigen in krantenwinkels : ja/nee, enz.) maar dreigt onaangepast en ondoeltreffend te zijn wat betreft ingewikkelde sociale vraagstukken die verre van binair zijn. De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** steunen een publieke dynamiek ten gunste van mechanismen van sensibilisering en van stimuli voor de ondernemingen, en geen beleid van intimidatie en angst dat het economisch klimaat te Brussel enkel zou schaden.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** wijzen op de aanzienlijke wetgevende middelen die op dit gebied reeds voorhanden zijn en met zware sancties gepaard kunnen gaan.

Op technisch vlak wijzen de **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** op het feit dat er een groot verschil is tussen situatietests en mystery shopping, iets wat de ontwerpnota niet lijkt aan te geven. De werkgevers verwijzen in dit opzicht naar de inleidende algemene beschouwingen betreffende de chirurgische benadering.

Maatregel 8 : De oprichting van een reflectieplatform in verband met diversiteit

De **Raad** ziet het nut niet in van de oprichting van een nieuw denkplatform. Dat zou erop neerkomen dat men opnieuw het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid invoert. Hij stelt vast dat de opdrachten van deze Raad deze, die reeds aan de RNDD zijn toegewezen en zoals bepaald in zijn operationeel plan, gedeeltelijk kunnen overlappen.

Zonder afbreuk te doen aan een denkproces over de rationalisatie van de Brusselse overlegorganen inzake diversiteit, wenst de **Raad** hun vermenigvuldiging niettemin te vermijden.

De **Raad** wenst een denkproces op gang te brengen over de huidige bevoegdheden van de RNDD, met name wat betreft zijn adviserende rol. De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** wensen na te denken over de overgang van de adviserende rol van de RNDD naar de ESRBHG.

De **Raad** is van oordeel dat het raadzaam zou zijn om het Overlegplatform inzake werkgelegenheid te hervormen dat bij de ESRBHG werd opgericht. Hij onderstreept evenwel dat het belangrijk is om de kern van dit Platform rond de sociale gesprekspartners te behouden. Het Platform kan zich op een punctuele manier openstellen voor de verschillende diversiteitsactoren, al naargelang de noodzakelijke werven.

Maatregel 9 : Gewestelijke monitoring

De **representatieve werknemersorganisaties** vragen dat het voeren van een gewestelijke monitoring met een evaluatie van de getroffen maatregelen zou worden aangevuld. Zij wijzen erop dat de invoering van zo'n voorziening voor de permanente evaluatie van het diversiteitsbeleid op grond van duidelijke indicatoren de evaluatie van dit beleid zou mogelijk maken.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** wensen hierover meer technische informatie maar zijn niet tegen de maatregel gekant.

De **representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** dringen erop aan dat de monitoring aan een middelenbeleid en niet aan een resultatenbeleid ten goede zou komen. Zij wijzen op het feit dat de bepaling van kwantitatieve doelstellingen voor de ondernemingen zinloos zou zijn. Men moet dan ook nagaan wat men als indicatoren zal weerhouden. Een volledige monitoring met betrekking tot deze materie is een delicate aangelegenheid.

Toevoeging van een maatregel 10 : Lancering van een denkproces over de territoriale quota

De **representatieve werknemersorganisaties** vragen de lancering van een denkproces over de territoriale quota voor de werkgelegenheid te Brussel, zowel in de overheidsdiensten als in de privésector.