



# ADVIES

## **Visienota betreffende de hervorming van de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie (beleidswerf 1)**

19 april 2018

**Aanvraag behandeld door**

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

**Aanvraag behandeld op**

22 maart 2018

**Advies uitgebracht door de Plenaire zitting op**

19 april 2018

## Vooraf

Deze visienota betreffende de herziening 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), en van maatregel 2 van het Actieplan met 10 maatregelen genomen in 2016 dat voorziet dat « *de huidige instrumenten zullen worden herzien, 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* ».

De Minister van Economie en Tewerkstelling heeft een werkgroep gemachtigd om het herzieningsproces van de instrumenten van het diversiteitsbeleid en de strijd tegen discriminatie op te volgen, door zich op de optimalisatie van deze instrumenten toe te spitsen. Deze groep bestaat uit de sociale partners, een vertegenwoordiger van Actiris, van Brussel Economie Werkgelegenheid en van het Kabinet van de Minister van Tewerkstelling. Er is voorzien dat deze verslag uitbrengen bij de Raad voor non-discriminatie en diversiteit, het Beheerscomité van Actiris, de ESRBHG en de Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Hun werkzaamheden hebben betrekking op drie werkvelden :

- 1) Herdefiniëren van 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 aansluiting op de doelstellingen die in het eerste werkveld werden bepaald ;
- 3) De identiteit en de rol van de betrokken institutionele operatoren verduidelijken, in lijn met het beheer van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie.

Deze visienota brengt verslag uit van de werkgroep met het betrekking tot het eerste werkveld betreffende de verduidelijking van de doelstellingen en de filosofie van elk ingesteld instrument. Dit werkveld is opgebouwd rond drie kwesties :

- 1) Het concept van de diversiteit en de non-discriminatie : wat zijn de pijlers ervan ? Wat is het onderling verband ?
- 2) Sensibilisering of rekrutering : waarop focussen ? Moet men beide combineren ?
- 3) De prioritaire doelgroepen : welke zijn deze ? Op basis van welke criteria ?

## Advies

De sociale partners behandelen de kwestie van diversiteit en non-discriminatie op basis van in principe uiteenlopende visies, waardoor er soms een verschillende woordenschat wordt gehanteerd. Voor de vakbondsorganisaties is diversiteit een bevoorrecht middel om het beginsel van non-discriminatie te verzekeren, dat zelf maar een onderdeel is van een ruimere doelstelling van sociale gelijkheid. Voor de werkgevers zijn non-discriminatie en diversiteit zowel een beginsel van goed beheer, als een manier voor de ondernemingen om, naast hun hoofddoel, hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen.

Niettemin bekrachtigt **de Raad** de wil, die ook binnen de werkgroep aanwezig is, om een consensus ter zake na te streven, om zo het gezamenlijke doel van bevordering van diversiteit en strijd tegen discriminatie te behalen.

Net zoals de werkgroep bevestigt **de Raad** dat de doelstellingen die de instrumenten voor de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie nastreven, niet alleen betrekking mogen hebben op tewerkstelling, maar ook op de verschillende aspecten van de arbeidsrelatie (arbeidsomstandigheden, promoties, ontslag, enz.).

Omdat het erop aankomt om prioriteiten te stellen, herhaalt **de Raad** dat er op het vlak van discriminatie verschillen tussen de sectoren, en zelfs tussen ondernemingen van eenzelfde sector bestaan. In dat opzicht benadrukt hij nogmaals het belang van de sociaaleconomische monitoring, teneinde over de gegevens in de verschillende sectoren te beschikken en aldus de evolutie ervan te kunnen analyseren rekening houdend met deze eigenheden.

Hij dringt aan op de meerwaarde van een meer sectorale benadering en van de ontwikkeling van een ruimer aanbod van instrumenten en geen enig concept, waarbij meer bepaald rekening wordt gehouden met de grootte van de ondernemingen, hun sector, de thema's en de omvang van de acties om meer bepaald een groter aantal ondernemingen te bereiken.

**De Raad** vestigt de aandacht op het feit dat deze werkzaamheden en beraadslagingen als grondslag moeten dienen in het kader van een toepassing van deze beleidsvoeringen in de openbare sector.

In punt 3.1 van de visienota vraagt **de Raad** om de gegevens met betrekking tot *gendermainstreaming* eveneens te vermelden en om de kwestie van de eenoudergezinnen in aanmerking te nemen. Tevens wenst hij dat de beraadslagingen met betrekking tot gender en handicap in de nota van elkaar zouden worden gescheiden.

\*  
\*       \*  
\*