
INITIATIEFADVIES

Visienota betreffende de hervorming van de instrumenten voor de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie (werkveld 3)

Advies behandeld door

Commissie Diversiteit – Gelijkheid van kansen - Armoede

Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit - Financiën

Advies behandeld op

16 september 2022

Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op 20 oktober 2022

Vooraf

Sedert 2017 loopt een uitgebreide hervorming van de diversiteitsinstrumenten waartoe de aanzet werd gegeven door de minister van Tewerkstelling in het kader van het actieplan, op basis van 10 maatregelen ter bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij aanwerving¹. Er werden drie werkvelden gelanceerd. Het eerste betrof de herbepaling van de doelstelling en de filosofie van de instrumenten ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie. Het tweede werkveld moest overgaan tot de aanpassing van deze instrumenten op basis van de conclusies van het eerste werkveld. De twee visienota's betreffende deze eerste luiken van de hervorming werden in 2018 door het Beheerscomité van Actiris goedgekeurd. Brupartners heeft over elk van deze nota's een advies uitgebracht².

In het kader van het derde werkveld, « Identiteit en rollen van de operatoren & nieuw bestuursmodel » genaamd, heeft Actiris aan Brupartners een derde en laatste visienota voorgelegd. Brupartners heeft beslist om hierover een initiatiefadvies uit te brengen.

Deze visienota moet de procedures herzien die leiden tot de goedkeuring van de diversiteitsplannen.

Hiertoe vertoont zij een driedelige structuur:

- een geheelbeeld van de operatoren die betrokken zijn bij de verwezenlijking en de goedkeuring van de diversiteitsplannen;
- een grondige analyse van de rol van de ondersteunende operatoren en van de samenwerking tussen deze operatoren;
- een voorstel van nieuw bestuursmodel op drie niveaus: strategisch, tactisch en operationeel.

De voorgestelde hervorming gaat met name over tot de oprichting van twee nieuwe organen:

- een jury belast met het uitbrengen van adviezen over de diversiteitsplannen aan het Beheerscomité van Actiris.
- een stuurcomité waaraan de sociale gesprekspartners deelnemen. Dit comité vervangt de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD) en moet de beslissingen van het Beheerscomité van Actiris vanuit globaal oogpunt voorbereiden. Het werkt met name aan de voorbereiding van een strategisch plan en een operationeel plan inzake diversiteit en anti-discriminatie, evenals aan de uitwerking van het kader dat door de jury wordt gebruikt bij de opstelling van zijn adviezen over de diversiteitsplannen.

¹ De continuïteit van deze werkvelden moet voortaan worden verzekerd door de 15 verbintenissen inzake discriminatiebestrijding en bevordering van de diversiteit op het vlak van werk van de huidige minister van Tewerkstelling.

² [A-218-029-ESR](#); [A-2018-080-ESR](#).

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Voltooiing van een proces

Brupartners verwelkomt de voltooiing van het proces voor de herziening van de procedures voor de goedkeuring van de diversiteitsplannen. De voorgestelde nota is het resultaat van lange besprekingen en onderhandelingen tussen de verschillende partijen tijdens dewelke tussen de sociale gesprekspartners en Actiris een vertrouwensklimaat kon worden gecreëerd.

1.2 Verhoogde snelheid van de procedures

Met de oprichting van een onafhankelijke jury, die adviezen over de diversiteitsplannen moet uitbrengen, zouden de procedures makkelijker en sneller moeten verlopen. De huidige procedure, die een voorlegging aan de Raad voor non-discriminatie en diversiteit voorziet, is namelijk zeer zwaar en vergt vaak te lange termijnen. **Brupartners** hoopt dat er op deze manier meer ondernemingen kunnen worden betrokken bij de opstelling van diversiteitsplannen.

1.3 Rol van de sociale partners

Brupartners herinnert eraan dat de hervorming - behalve een sneller verloop van de procedures – de spanningen wil verminderen die tijdens de laatste jaren tussen het Bestuur van Actiris en de sociale gesprekspartners (of sommige gesprekspartners) zijn ontstaan. De vragen, opmerkingen of kritiek geformuleerd met betrekking tot de voorgestelde diversiteitsplannen werden door de diensten soms ervaren als een ter discussie stellen van hun werkzaamheden, en zelfs van hun integriteit, en vertraagden hoe dan ook nog het proces.

Brupartners wijst op het feit dat de sociale gesprekspartners, door te aanvaarden om de goedkeuring van de plannen op te geven (behalve de formele definitieve goedkeuring door het Beheerscomité), evenwel niet van de interprofessionele paritaire omkadering van de diversiteitsplannen hebben afgezien.

Er kunnen namelijk allerhande omstandigheden zijn in functie waarvan een in de onderneming onderhandeld plan, zelfs met deelname van de vakbondsvertegenwoordiging, niet aan de verwachtingen voldoet, bij gebrek aan ambitie of omdat het een sociaal kwaliteitslabel verstrekt aan ondernemingen die dit niet verdienen.

Deze omkadering door de sociale gesprekspartners zal enerzijds gebaseerd zijn op hun deelname aan het nieuwe stuurcomité en anderzijds op de opmerkingen en suggesties die hun diversiteitsconsulenten zullen moeten formuleren aan de betrokken partijen in de onderneming, de dienst van Actiris (via de intervisies) of aan de jury. Het stuurcomité is belast met het verstrekken van instructies voor de evaluatie van de diversiteitsplannen door de jury die hiertoe wordt opgericht, en zal de werking van deze jury moeten evalueren.

Mochten er moeilijkheden ontstaan wat betreft de werking van de nieuwe procedures die zijn ingevoerd, welnu **Brupartners** herinnert eraan dat de sociale gesprekspartners in dat geval verplicht zullen zijn om deze aan het beheerscomité van Actiris voor te leggen, wat niet volgens de geest van het systeem is. De harmonische werking van de nieuwe procedure vereist dan ook een

vertrouwensrelatie tussen de bevoegde dienst van Actiris en de sociale gesprekspartners, en meer bepaald hun diversiteitsconsulenten.

Daarbij komt, en dit ten uitzonderlijke titel, dat de sociale gesprekspartners in de mogelijkheid moeten verkeren om voor problematische gevallen de alarmprocedure te activeren.

1.4 Evaluatie van het proces

Brupartners wijst op het feit dat de procedures, die door de voorgestelde hervorming worden ingevoerd, aan een evaluatie zullen moeten worden onderworpen en desgevallend zullen moeten worden gewijzigd.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Structurele financiële ondersteuning

Brupartners benadrukt het belang van een structurele financiële ondersteuning van de verschillende actoren. **Brupartners** vraagt hiertoe dat in de visienota, op bladzijde 12, een wijziging zou worden aangebracht en de toevoeging van de term “structurele” voor de woorden “financiële ondersteuning”. De hervorming van de procedures zal namelijk bijkomend werk meebrengen voor de diversiteitsconsulenten van de sociale partners.

*
* *