
ADVIES

**Voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie
houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid,
antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit**

Aanvrager	Staatssecretaris Nawal Ben Hamou
Aanvraag ontvangen op	21 april 2023
Aanvraag behandeld door	Commissie Diversiteit - Gelijke kansen - Armoede / Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit - Financiën
Advies goedgekeurd door de Plenaire vergadering van	15 juni 2023

Vooraf

Sinds 2008 en ingevolge de opeenvolgende overhevelingen van bevoegdheden naar de Gewesten en Gemeenschappen, heeft de Brusselse wetgever verschillende ordonnanties ter bestrijding van discriminatie aangenomen op gebieden die onder zijn bevoegdheid vallen, waaronder huisvesting, private tewerkstelling, gewestelijke, communautaire, bi-communautaire en lokale openbare tewerkstelling, goederen en diensten en beroepsopleiding.

De meeste van deze teksten werden aangenomen om aan de vereisten van de Europese richtlijnen te voldoen. Gelet op de vermenigvuldiging ervan ontstond het idee om ze te codificeren.

Het versnipperde karakter van de verschillende Brusselse teksten ter bestrijding van discriminatie maakt de wetgeving niet alleen moeilijk te begrijpen en te lezen, maar belemmert vooral de doeltreffendheid en efficiëntie van de beschermingen die ze bieden.

Aldus zal het coördineren van de versnipperde teksten ter bestrijding van discriminatie in één enkel wetgevend corpus voor een bescherming van de grondrechten van personen in het Brussels Gewest zorgen.

Deze coördinatie-doelstelling is derhalve terug te vinden in de gemeenschappelijke Algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, die voorziet in « een codificatie van de wetgeving om de bestaande instrumenten ter bestrijding, opvolging en preventie van discriminatie in één Brussels wetboek ter bestrijding van discriminatie samen te brengen, te coördineren en te versterken » binnen een ordonnantie « die op alle Brusselse instellingen wordt toegepast ».

Het Wetboek werd dan ook in verschillende fasen opgesteld :

- 1) Inventaris van de te codificeren wetgevingen
- 2) Creatie van een prototype-structuur voor het Wetboek
- 3) Juridische evaluatie van de te codificeren wetgevingen
- 4) Opstelling van de tekst van het Wetboek.

Derhalve werd beslist om de wetgevingen met betrekking tot non-discriminatie (1), integratie van gelijke kansen in de gewestelijke bevoegdheden (2) en diversiteit in het openbaar ambt en in de tewerkstelling op een exhaustieve en uitvoerbare manier naar geldend recht te codificeren.

Het ontwerp van Wetboek heeft de volgende structuur :

- 1) Algemene bepalingen (met inbegrip van de definities van de relevante juridische concepten ter zake)
- 2) Recht op non-discriminatie
- 3) Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid en ter bevordering van diversiteit binnen de Brusselse overheidsdienst
- 4) Bevoegdheden voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van de diversiteit
- 5) Monitoring van dit Wetboek
- 6) Wijzigingsbepalingen
- 7) Slotbepalingen

Brupartners heeft derhalve een adviesaanvraag ontvangen betreffende een voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit.

Advies

1. Algemene beschouwingen

In het algemeen staat **Brupartners** positief tegenover dit ontwerp van Wetboek, dat zeer nuttig en zelfs noodzakelijk zal blijken om personen in het Brussels Gewest die het slachtoffer zijn van discriminatie beter te beschermen. Dit ontwerp van Wetboek zal er ook voor zorgen dat het recht op non-discriminatie gemakkelijker te begrijpen zal zijn, wat bijdraagt tot de rechtszekerheid voor iedereen tot wie het Wetboek is gericht (werkgevers in de publieke en particuliere sector, burgers, Brusselse instanties, enz.). **Brupartners** hoopt ook dat het Wetboek de zichtbaarheid van deze wetgeving zal verbeteren, die maar al te vaak wordt miskend, zowel door slachtoffers van discriminatie als door iedereen die discriminerende handelingen verricht.

Brupartners moedigt het gebruik van inclusief schrift en taalgebruik aan, in het bijzonder met betrekking tot communicatie en in het kader van een Wetboek waarvan het hoofddoel gelijkheid voor iedereen is. **Brupartners** vestigt echter de aandacht op de noodzaak om de leesbaarheid van de teksten te behouden en op de moeilijkheid om inclusief taalgebruik toe te passen voor wat de teksten in het Nederlands betreft.

1.1 Raadpleging

Brupartners betreurt het gebrek aan overleg met en raadpleging van de actoren op het terrein, slachtoffers en verenigingen die hen vertegenwoordigen, en vooral de sociale partners vóór de uitvoering van deze werkzaamheden, die in 2021 zijn begonnen.

In dit verband wijst **Brupartners** erop dat de gemeenschappelijke Algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie aangeeft dat :

« De Regering de aanzet zal geven tot een codificatie van de wetgeving om de bestaande instrumenten ter bestrijding, opvolging en preventie van discriminatie in een Brussels wetboek ter bestrijding van discriminatie samen te brengen, te coördineren en te versterken. De Regering zal erop toezien dat deze ordonnantie op alle Brusselse instellingen wordt toegepast. Daartoe zal zij samenwerken met de actoren die actief zijn in de strijd tegen de betreffende vormen van discriminatie en zal zij de slachtoffers van discriminatie hierbij betrekken om te voorkomen dat het probleem onzichtbaar wordt gemaakt of dat zij onmondig blijven in een debat dat hun toekomt »¹.

Brupartners is van mening dat het begeleidingscomité van dit codificatieproject niet alleen had mogen bestaan uit leden van de betrokken ministeriële kabinetten en Besturen, maar ook uit actoren op het

¹ Gemeenschappelijke Algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, regeerperiode 2019-2024, blz. 44 (deel door ons in het vet geplaatst). Hierna « GBV ».

terrein, slachtoffers van discriminatie of verenigingen die hen vertegenwoordigen, en sociale partners. **Brupartners** is immers van mening dat het misschien verkieslijk was geweest om in overleg samen te werken met de federale overheden (die zich nog steeds in de reflectiefase bevinden na de evaluatiefase van de wetgevingen ter bestrijding van discriminatie in 2007), om zo tot een coherent wetgevend geheel op het gewestelijk en federaal niveau te komen.

Bovendien betreurt **Brupartners** het gebrek aan tijd waarover hij beschikt om een advies uit te brengen over een codificatieproject van een dergelijke omvang en groot belang.

Brupartners neemt er akte van dat Actiris in de loop van het proces voor de opstelling van het onderhavige Wetboek werd geraadpleegd. Hij vraagt niettemin dat het Beheerscomité van Actiris in het kader van zijn opdrachten en van het paritair beheer over het ontwerp van Wetboek zou worden geraadpleegd.

1.2 Methodologie

Brupartners is verheugd over het feit dat het ontwerp van Wetboek werd opgesteld op basis van een studie van een advocatenkantoor, waardoor de structuur van het Wetboek en de beoogde wijzigingen en nieuwe bepalingen een meer wetenschappelijk karakter krijgen.

Ter wille van de toegankelijkheid had **Brupartners** graag duidelijkere en begrijpelijker documenten ontvangen.

Brupartners had ook graag een volledige inhoudsopgave van het Wetboek ontvangen.

1.3 Concepten en definities

Brupartners staat positief tegenover het bestaan van een corpus van geharmoniseerde definities binnen het onderhavige Wetboek.

Brupartners juicht tevens de toevoeging van de begrippen « meervoudige discriminatie » en « intersectionele discriminatie » toe.

Brupartners geeft aan dat het Parlement van de Europese Unie verduidelijkt « dat ingeval van intersectionele discriminatie de discriminatiegronden met elkaar verweven zijn, waardoor een unieke vorm van discriminatie ontstaat ; dat intersectionaliteit een perspectief mogelijk maakt dat rekening houdt met overlappende gronden zonder voorrang te geven aan één ervan ; dat een intersectionele benadering inspeelt op het feit dat mensen zeer diverse ervaringen en identiteiten hebben, en een bottom-up benadering omvat ; dat het hanteren van een intersectionaliteitsbenadering bij het maken van analyses en beleid vereist dat anders wordt gedacht over identiteit, gelijkheid en ongelijke machtsverhoudingen»².

Volgens Unia is er sprake van intersectionele discriminatie « wanneer verschillende discriminatiecriteria gelijktijdig op elkaar inwerken en onscheidbaar worden door de wisselwerking met een bepaalde context die iemand kwetsbaarder maakt dan anderen in eenzelfde context ».

In het ontwerp van Wetboek wordt intersectionele discriminatie gedefinieerd als directe of indirecte, discriminerende of seksuele intimidatie, of de opdracht om te discrimineren gebaseerd op verschillende, echte of vermeende, beschermde criteria die op zichzelf of door associatie worden toegekend, die zodanig op elkaar inspelen zodat slechts één discriminatie kan worden bewezen.

² Resolutie van het Europees Parlement van 6 juli 2022 inzake de intersectionele discriminatie in de Europese Unie: de sociaal-economische situatie van vrouwen van Afrikaanse, Midden-Oosterse, Latijns-Amerikaanse en Aziatische afkomst, [P9_TA\(2022\)0289](#).

Voor **Brupartners** is het belangrijk dat de definitie zo volledig mogelijk is, in overeenstemming met de Europese voorschriften en geharmoniseerd op alle machtsniveaus.

Brupartners juicht ook de harmonisatie van de definitie van « openbaar diversiteitsplan » toe (zie punt 2.2.). Hij is echter van mening dat het raadzaam zou zijn om de definities van « non-discriminatie » en « antidiscriminatie » te harmoniseren.

Tot slot staat **Brupartners** positief tegenover de creatie van het concept van « Brusselse instanties », dat gewestelijke en gemeenschappelijke instanties samenbrengt om een geharmoniseerd kader voor de integratie van gelijke kansen in het overheidsbeleid te creëren.

Brupartners betreurt het echter dat de begrippen « bestrijding van discriminatie » en « diversiteit » in het concept van « gelijke kansen » verzinken. **Brupartners** is van mening dat er in het Wetboek een duidelijker onderscheid moet worden gemaakt. Daarnaast is **Brupartners** van oordeel dat deze codificatie een gelegenheid zou kunnen zijn om over het concept van billijkheid na te denken.

In dezelfde geest is **Brupartners** van oordeel dat het nuttig zou zijn om in het ontwerp van Wetboek beter te verduidelijken wanneer er is sprake is van « positieve actieplannen », « actieplannen » of « diversiteitsplannen » om elke verwarring te voorkomen. Om de rechtszekerheid van alle actoren te verzekeren, blijkt het noodzakelijk om voldoende nauwkeurig en duidelijk over de reikwijdte van de gebruikte termen te zijn.

In Titel 2 van DEEL 1 van het ontwerp van Wetboek wenst **Brupartners** de definitie van « werkgever » te wijzigen (blz. 10). In de huidige versie van het ontwerp van Wetboek wordt deze term gedefinieerd als « *iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, alsook de gewestelijke besturen en de lokale besturen* ». **Brupartners** wenst deze definitie door de volgende zin te vervangen : « *iedere werkgever van wie minstens een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, met inbegrip van de openbare instellingen* ». Deze wijziging wordt gerechtvaardigd door het feit dat Actiris bijvoorbeeld al ondersteuning biedt op het gewestelijk en lokaal niveau, maar ook aan gemeenschappelijke en zelfs federale instellingen.

In diezelfde titel van DEEL 1 van het Wetboek, met betrekking tot de definitie van de « adviesorganen » (blz. 17), stelt **Brupartners** de plaats van de NRDO (binnenkort de « Inclusieraad ») in vraag. Deze laatste valt immers niet onder de voorgestelde definitie, gezien hij niet werd opgericht in het kader van een ordonnantie, maar wel degelijk van een werkgroep van het Beheerscomité.

1.4 Toepassingsgebied

1.4.1. Materieel toepassingsgebied

Het recht op non-discriminatie is op transversale wijze van toepassing op de actieterreinen van de Brusselse wetgevers.

De bevoegdheden van de Brusselse wetgevers met betrekking tot bestrijding van discriminatie worden bepaald door te verwijzen naar de materies waarvoor ze anders krachtens de regels inzake de verdeling van de bevoegdheden bevoegd zijn.

Brupartners is echter van mening dat dit toepassingsgebied zou moeten worden verduidelijkt. Het lijkt erop dat de Brusselse wetgever in bepaalde domeinen (met name op het gebied van tewerkstelling) inbreuk maakt op de bevoegdheden van de federale wetgever (zie punt 2.1.).

1.4.2. *Persoonlijk toepassingsgebied*

Het onderhavige Wetboek bevat dus alle regels inzake gelijkheid, bestrijding van discriminatie en bevordering van diversiteit waarnaar alle personen, zowel in de publieke als in de particuliere sector, met inbegrip van de gewestelijke instanties, van de GGC en van de COCOF, alsook het lokale bestuur, zich moeten richten voor wat betreft de bevoegdheden die krachtens de bijzondere wet de Brusselse wetgevers zijn toevertrouwd.

Brupartners stelt vast dat de verplichtingen die de werkgevers van de publieke sector worden opgelegd soms niet dezelfde zijn als deze die betrekking hebben op werkgevers van de particuliere sector. Tevens bestaan er verschillen tussen de verplichtingen die door gewestelijke openbare besturen worden opgelegd en deze die voor de lokale openbare besturen zijn voorzien.

Uit de juridische evaluatie van het codificatieproject blijkt dat het onderhavige Wetboek de verplichtingen die op elke categorie van actoren wegen op een coherente, gerechtvaardigde en evenredige manier uitspreekt. Het handhaven van gedifferentieerde verplichtingen betekent immers dat er categorieën van houders worden gedefinieerd in naleving van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en non-discriminatie³.

1.5 Afstemming op andere wetgevingen

Brupartners vraagt zich af of de verschillende wetgevingen inzake de bestrijding van discriminatie, gelijke kansen en bevordering van diversiteit, die zouden blijven bestaan en samen met het onderhavige Wetboek zouden bestaan, goed op elkaar zullen aansluiten.

Hoewel **Brupartners** verheugd is over de codificatie-inspanning, die een belangrijke bijdrage levert aan de duidelijkheid, rationalisering en uitvoerbaarheid van de Brusselse non-discriminatiwetgeving, plaatst hij vraagtekens bij de goede afstemming van het Wetboek op andere wetgevende teksten die betrekking hebben op aanverwante materies, zoals het recht op huisvesting. Sommige bepalingen die momenteel in de Brusselse Huisvestingscode staan, zullen immers naar dit Wetboek worden overgeheveld.

Tot slot plaatst **Brupartners** vraagtekens bij de afstemming van bepaalde delen van het Wetboek op de federale wetgeving inzake bestrijding van discriminatie.

2. Bijzondere beschouwingen

Gelet op de reikwijdte van de tekst die ter advies wordt voorgelegd, heeft **Brupartners** ervoor gekozen om zich voornamelijk toe te spitsen op de onderdelen van het Wetboek die aan de bestrijding van discriminatie en gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling zijn gewijd.

In dit verband plaatst **Brupartners** vraagtekens bij het feit dat Actiris als specifieke gewestelijke actor wordt beschouwd (Deel 3 - Titel 1 - Hoofdstuk 1).

³ Deprevertet Advocaten, Juridisch evaluatieverslag, Stand van zaken van de Brusselse wetgeving inzake non-discriminatie en bevordering van diversiteit, met het oog op de codificatie ervan, 21/2234 – Brussels Hoofdstedelijk Gewest (EQUAL.BRUSSELS) | Codificatie van de wetgeving inzake gelijkheid en non-discriminatie.

2.1 Bestrijding van discriminatie en gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling

Brupartners neemt er akte van dat de codificatie van de bepalingen die aan de bestrijding van discriminatie en aan gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling zijn gewijd, naar geldend recht wordt uitgevoerd.

Bij het lezen van sommige bepalingen stelt **Brupartners** nochtans vast dat deze werden bijgewerkt of zelfs werden gewijzigd. **Brupartners** vestigt derhalve de aandacht van de regering op het belang om een bescherming te behouden, die ten minste gelijkwaardig is aan wat er momenteel bestaat.

In hoofdstuk 1 van TITEL 5 van DEEL 2 van het ontwerp van Wetboek stelt **Brupartners** vast dat er sprake is van discriminatietests in het kader van tewerkstelling en huisvesting.

In het kader van de 15 verbintenissen die de Brusselse regering is aangegaan « om discriminatie bij aanwerving te bestrijden en diversiteit in de tewerkstelling te bevorderen », had de minister van Werk en Beroepsopleiding zich ertoe verbonden om de situatietests te versterken door ze doeltreffender en proactiever te maken. Derhalve wordt momenteel een voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling aangenomen.

Brupartners heeft zich over dit voorontwerp van ordonnantie⁴ uitgesproken. Toen al heeft **Brupartners** de Regering gewezen op de grenzen van de bevoegdheden van het Gewest op het vlak van discriminatietests. In zijn advies was Raad van State uiteindelijk van oordeel dat de Brusselse regering zich deze bevoegdheid niet langer kon toe-eigenen zoals dit in 2017 het geval was, gezien er intussen op het federaal niveau gelijkaardige controlemechanismen waren ingesteld.

Met betrekking tot deze discriminatietests wil **Brupartners** de beschouwingen uit zijn advies van 16 juni 2022 herhalen. Daarnaast roept hij de regering op om met de bevoegde federale instanties samen te werken om een duidelijk en begrijpelijk wetgevend kader voor de actoren, in het bijzonder de werkgevers, uit te werken.

Tot slot gaat **Brupartners** ervan uit dat de inhoud van de bepalingen van het voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling rechtstreeks in het onderhavige Wetboek zal worden opgenomen, zodra de ordonnantie zal zijn aangenomen.

2.2 Bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt

Brupartners juicht de opname van een definitie van « openbaar diversiteitsplan » in het onderhavige Wetboek toe.

Wat de positieve acties en positieve actieplannen betreft, herhaalt **Brupartners** de beschouwingen uit zijn initiatiefadvies van 19 mei 2022⁵. **Brupartners** zou graag hebben dat de relatie tussen de positieve actieplannen en de andere maatregelen ter bevordering van diversiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest binnen dit Wetboek zou worden verduidelijkt.

⁴ [A-2022-034-BRUPARTNERS](#).

⁵ [A-2022-027-BRUPARTNERS](#).

2.3 Integratie van gelijke kansen in de overheidsbeleid

Brupartners juicht de harmonisatie en uitbreiding van de toepassing van de gelijkekansentest tot de handelingen van de COCOF en de GGC toe.

Brupartners vestigt niettemin de aandacht van de regering op de noodzaak om de beambten van de Besturen van de COCOF en de GGC die deze gelijkekansentests zullen moeten toepassen, correct op te leiden (voor de procedures en de informaticatools).

De Gelijkekansentest vormt een belangrijk instrument, maar is momenteel niet erg doeltreffend.

Brupartners vraagt om een grondige evaluatie van dit instrument uit te voeren, met het oog op een eventuele hervorming ervan. In dit kader is **Brupartners** van mening dat men zal moeten kunnen nadenken over het concept zelf van gelijke kansen. Hoewel het momenteel toelaat om discriminatie te bestrijden, moet het in vraag kunnen worden gesteld en kunnen evolueren⁶.

2.4 Thematische plannen

Brupartners neemt er akte van dat het Wetboek voorziet in de verplichting voor de regering om voor elke legislatuur één of meer actieplannen of -programma's op te stellen waarbij alle gewestelijke bevoegdheden worden betrokken⁷.

Deze actieplannen of -programma's zijn gericht op het bereiken van gelijkheid voor personen die te maken hebben met ongelijkheden op basis van de volgende criteria :

- Geslacht en gender, met inbegrip van gendergerelateerd geweld ;
- Sociale achtergrond en situatie ;
- Seksuele geaardheid en genderidentiteit en -expressie ;
- Zogenaamde raciale criteria ;
- Handicap.

Brupartners juicht deze verplichting toe, maar benadrukt dat het belangrijk is om halverwege en aan het einde van de legislatuur te evalueren of deze actieplannen wel degelijk werden nageleefd.

2.5 Sancties en schadevergoeding voor slachtoffers

Brupartners juicht de opname in het ontwerp van Wetboek toe van sancties die kunnen worden aangepast in functie van, met name, de veelheid van beschermde criteria waarop de discriminatie is gebaseerd, of het systemische karakter van de context van discriminatie.

Brupartners vestigt echter de aandacht op het mogelijke risico dat verschillende rechtbanken verschillende sancties zouden opleggen, in functie van de erkende discriminatiecriteria.

Brupartners dringt erop aan dat de sancties wel degelijk een ontradend effect moeten hebben en proportioneel moeten zijn. Daarnaast is **Brupartners** van mening dat de voorziene sancties moeten worden geharmoniseerd met wat er op het federale niveau is voorzien. **Brupartners** dringt er echter op aan dat de toepassing van deze ontradende sancties niet voorafgaandelijk tot grotere administratieve lasten in hoofde van de werkgevers mag leiden.

⁶ [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).

⁷ DEEL 3, TITEL 1, Hoofdstuk 3 van het ontwerp van Wetboek.

In TITEL 7 van DEEL 2 stelt **Brupartners** vast dat het ontwerp van Wetboek een categorie personen toevoegt aan de lijst van personen die kunnen worden bestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en een geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met slechts één van deze straffen. Deze categorie komt overeen met personen die, handelend in hun hoedanigheid van beambte of mandataris, opzettelijke discriminaties plegen die onder de bepalingen van DEEL 2 van het Wetboek vallen.

Brupartners vraagt in hoeverre deze bepaling van toepassing is op natuurlijke personen (zie Wetboek).

3. Beschouwingen met betrekking tot de Adviesraden

Hoewel het regeerakkoord van juli 2019 de ambitie aankondigde om het Brusselse advieslandschap te vereenvoudigen⁸, stelt **Brupartners** vast dat er tijdens de legislatuur nieuwe Raden werden opgericht, wat het Brusselse advieslandschap nog complexer maakt. De bepalingen met betrekking tot deze verschillende Raden zijn terug te vinden in DEEL 3 van het Wetboek (*Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid en ter bevordering van diversiteit binnen de Brusselse overheidsdienst*), in TITEL 2 gewijd aan de adviesorganen.

Momenteel bestaan er minstens een dertigtal Brusselse gewestelijke adviesraden of -organen (de voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegde gemeenschappelijke adviesorganen niet meegerekend). Sommige actoren uit het maatschappelijk middenveld, zoals de Brusselse sociale partners, maken deel uit van verschillende van deze Raden. De situatie wordt grotesk en kan contraproductieve gevolgen hebben : voor bepaalde teksten moet de regering het advies van 5 of 6 (of zelfs meer) Raden inwinnen. Eenzelfde lid kan dus via diens mandaten bij het opstellen van meerdere van deze adviezen betrokken zijn. De impact van deze meervoudige adviezen, waaraan binnen elke Raad afzonderlijk wordt gewerkt, zou kunnen afnemen, wat de vraag doet rijzen over de relevantie van de Raden en de manier waarop zij door de Regering worden behandeld. Het is belangrijk om deze situatie te voorkomen en de kracht van de adviesfunctie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bewaren.

Daarom is **Brupartners** van mening dat het doeltreffender, efficiënter en relevanter zou zijn om één « overkoepelende » Adviesraad te hebben die tot taak zou hebben adviezen uit te brengen op aanhangigmaking en op eigen initiatief (en mogelijk aanverwante taken) met betrekking tot alle thema's die verband houden met gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit. Aangezien deze materies onderling verbonden en transversaal zijn, zou het logisch zijn dat ze zouden worden behandeld door één enkele Raad die met name de RGVM, de RPH en de Racisme-raad zou verenigen. De ervaring van Brupartners van bijna 30 jaar met het opstellen van adviezen in interne Commissies bestaande uit leden en deskundigen op dit gebied, voordat ze door de Plenaire vergadering worden aangenomen, is een model dat kan worden overgedragen.

Een dergelijke organisatie zou ook schaalvoordelen mogelijk maken (minder aanhangigmakingen, minder vergaderingen, minder vertalingen, enz.).

Wat meer in het bijzonder de oprichting van een Adviesraad voor de uitbanning van racisme betreft, wil **Brupartners** herinneren aan het recente initiatiefadvies dat zijn Raad van Bestuur heeft aangenomen aangaande het voorontwerp van ordonnantie betreffende de oprichting van een

⁸ Regeerakkoord 2019-2024 (bladzijde 107) : « *Daarbij zal de Regering voorstellen om de architectuur van de verschillende overlegstructuren te vereenvoudigen en overzichtelijker te maken, zodat zij toegankelijker worden voor de burger* ».

Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en gevolgen voor de algemene werking van Brupartners⁹.

In de huidige context van rationalisatie van het openbaar ambt, met grootschalige projecten zoals Optiris (acroniem voor « Optimalisatie van de performantie en de transitie van de instellingen »), is **Brupartners** verbaasd over de oprichting van een nieuw adviesorgaan in het toch al (te) dichte advieslandschap op het gewestelijk niveau.

Aangezien in dit stadium niet voor deze optie werd gekozen, maar om een minimum aan coherentie te verzekeren, vraagt **Brupartners** zich af hoe het staat met de integratie van de tekst betreffende de Racisme-raad in het onderhavige Wetboek. Het zou logisch zijn om de Racisme-raad op te nemen in DEEL 3 van het Wetboek, in TITEL 2 met betrekking tot *adviesorganen*, zoals dit het geval is voor de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen (RGVM) en de Brusselse Raad voor personen met een handicap (RPH).

Daarnaast vraagt **Brupartners** zich af hoe deze nieuwe Raad en het gewestelijk Comité diversiteit, het gewestelijk Comité voor gelijke kansen op elkaar zullen worden afgestemd.

*
* *

⁹ [A-2023-041-BRUPARTNERS](#).