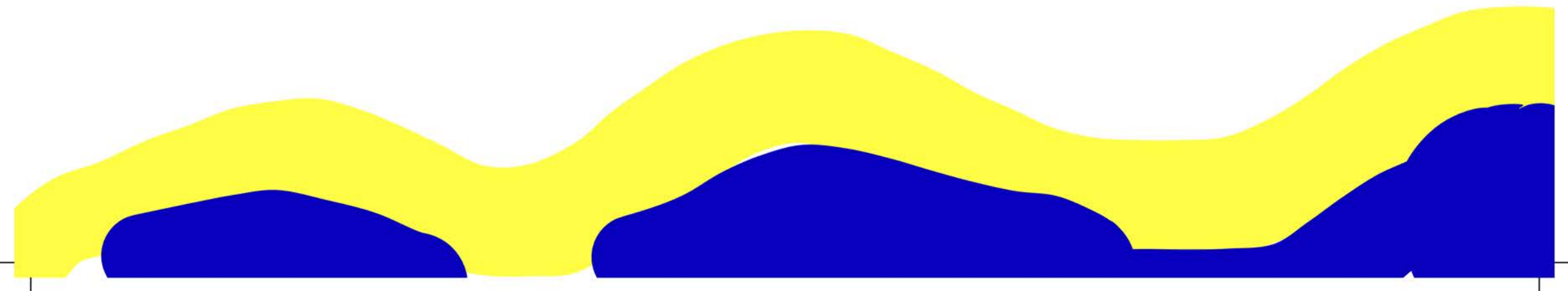


15

VERBINTENISSEN

om discriminatie te
bestrijden bij de
aanwerving en om
diversiteit te
bevorderen bij de
tewerkstelling





Bernard Clerfayt

Minister van Werk en Beroepsopleiding
Regering van het Brusselse Gewest

Sint-Lazaruslaan 10 - 1210 Brussel

Inhoudstafel

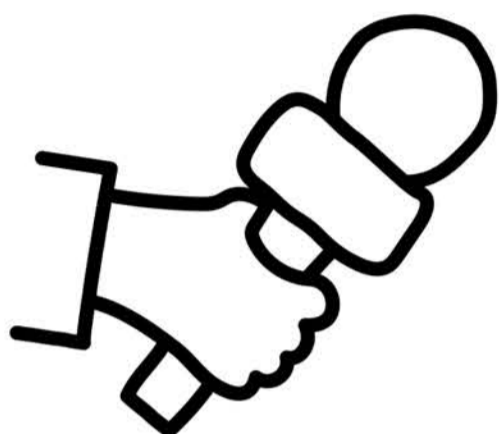
Inleiding	5
HOOFDSTUK 1 : DISCRIMINATIE BETER METEN	8
Verbintenis 1 : Meten om het fenomeen van discriminatie bij de aanwerving in het Brusselse Gewest beter te identificeren	9
CHAPITRE 2 : ONDERNEMINGEN BETER BEGELEIDEN	15
Verbintenis 2 : De beroepssectoren betrekken bij en begeleiden in de bestrijding van discriminatie bij aanwerving	16
Verbintenis 3 : De Brusselse werkgevers opleiden	18
Verbintenis 4 : Diversiteitsplannen als speerpunt van een non-discriminerend HR-beleid	22
Verbintenis 5 : Van de Brusselse overheidssector een voorbeeldige speler van diversiteit maken	24
HOOFDSTUK 3 : EEN BETERE MELDING VAN DISCRIMINATIE	28
Verbintenis 6 : Klachtneerlegging- en behandeling verbeteren en vereenvoudigen	29
Verbintenis 7 : Discriminatiefeiten die zich hebben voorgedaan bij de aanwerving sanctioneren	31
Verbintenis 8 : De proactiviteit van de discriminatietests verhogen	32
Verbintenis 9 : De communicatieacties over discriminatie bij aanwerving vermeerderen	33

HOOFDSTUK 4 : WERKZOEKENDEN BETER BEGELEIDEN	<u>34</u>
Verbintenis 10 : De begeleiding van slachtoffers van discriminatie verbeteren	<u>35</u>
Verbintenis 11 : De kennis van de werkzoekenden over discriminatie bij aanwerving vergroten	<u>36</u>
Verbintenis 12 : De erkenning van competenties van de werkzoekenden verbeteren	<u>38</u>
HOOFDSTUK 5 : INNOVEREN OM DISCRIMINATIE TE BESTRIJDEN	<u>42</u>
Verbintenis 13 : De "modellen" bevorderen	<u>43</u>
Verbintenis 14 : De projectoproepen diversiteit bij tewerkstelling verbeteren	<u>44</u>
Verbintenis 15 : Artificiële intelligentie gebruiken om discriminerende elementen in jobaanbiedingen op te sporen	<u>45</u>
BIJLAGE : Evaluatie van het Plan in 10 maatregelen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden	<u>46</u>

Inleiding

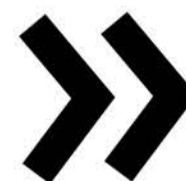
Ik werk al jarenlang als floor manager. Er wordt me gezegd dat ik mijn werk goed doe maar ik heb nooit een contract van meer dan een week gekregen. Ik denk dat dit komt omdat ik van Marokkaanse afkomst ben. Als iemand het slachtoffer van discriminatie wordt bij aanwerving moet hij of zij klacht indienen.

Zineb



'Ik ging solliciteren en de secretaresse vroeg me een tulband te maken van mijn hoofddoek. Ik heb 4 jaar ervaring en niemand heeft me dit ooit gevraagd. Ze namen zelfs de moeite niet om mijn cv te lezen. Ik heb klacht ingediend bij Actiris. Mijn advies is om nooit aan zichzelf te twijfelen. Als we aanvaarden om gediscrimineerd te worden, zal dit nooit veranderen.

Narjis



Actiris ontvangt dagelijks dergelijke getuigenissen.

Discriminatie bij aanwerving is een realiteit in ons land en in het bijzonder in het Brussels Gewest. Het verschijnsel van ongelijke toegang tot tewerkstelling volgens de nationale origine van het individu werd in talrijke gewestelijke, nationale en Europese studies bewezen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Unia, Europese Unie, enz.).

De resultaten van de laatste monitoring van View.brussels naargelang de nationale origine van 2019 hebben ons in staat gesteld het massale en systematische karakter van ongelijke toegang tot werkgelegenheid op basis van origine aan te tonen en het verschijnsel van de bovenmatige werkloosheid van de bevolking van buitenlandse afkomst in Brussel te objectiveren.

De resultaten van de sociaaleconomische monitoring 2022 van Unia hebben het bestaan aangetoond van structurele en institutionele discriminatie, zowel direct als indirect, als verklarende factor voor de ongelijkheden tussen mensen van buitenlandse en Belgische origine op de Brusselse arbeidsmarkt.

Op het totaal van de Brusselse bevolking die de leeftijd heeft om te werken, is immers zowat drie vierde van buitenlandse afkomst en devaststelling is onbetwistbaar: de werkloosheidsgraad voor de Brusselse bevolking van Belgische afkomst bedraagt 12% terwijl dit percentage voor mensen van buitenlandse afkomst van buiten de Europese Unie tussen 24 en 41% schommelt.

Het werkloosheidspercentage van mensen uit de Maghreblanden en van Afrikaanse afstammelingen is drie- tot viermaal hoger dan dat van de Belgische Belgen. Vandaag is de bevolking zich bewust van het fenomeen van discriminatie bij de aanwerving.

Wanneer de Belgen immers ondervraagd worden over de criteria die in het nadeel van een kandidaat kunnen spelen wanneer een werkgever de keuze heeft tussen twee kandidaten met dezelfde vaardigheden en kwalificaties, antwoorden ze voor bijna 51% de huidskleur van de kandidaat, voor 50% de leeftijd van de kandidaat, voor 47% de etnische afkomst, voor 46% het dragen van een zichtbaar religieus symbool, voor 40% een handicap, voor 30% de naam van de kandidaat en voor 25% de seksuele geaardheid van de kandidaat. Deze resultaten, die tot 20% hoger liggen dan het Europese gemiddelde voor dezelfde categorieën, tonen aan dat de bevolking het bestaan van discriminatie bij aanwerving inziet. [1]

Er blijft evenwel nog een lange weg af te leggen op het vlak van sensibilisering voor de rechten van de vermeende slachtoffers. Een studie van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) 2020 geeft aan dat in de meeste Europese landen minder dan de helft van de bevolking zijn rechten zou kennen indien ze het slachtoffer zou worden van discriminatie of pesten en België vormt hier geen uitzondering op. [2]

Eind 2020 heeft het Gewest een dienst anti-discriminatie opgericht, gevestigd in de hoofdzetel van Actiris, die een specifieke dienst aanbiedt aan werkzoekenden die gediscrimineerd worden of zich gediscrimineerd voelen bij de aanwerving. In 2021 constateerde deze gespecialiseerde dienst een aanzienlijke toename van meldingen en dossiers sinds de oprichting van zijn "anti-discriminatieloket" in 2017.

Ons Gewest heeft reeds initiatieven genomen en vernieuwende tools ingevoerd om discriminatie te bestrijden en diversiteit te bevorderen zoals de diversiteitsplannen en de jaarlijkse projectoproepen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden en diversiteit op de Brusselse arbeidsmarkt te bevorderen. Evenzo hebben vele beroepssectoren, vakbondsorganisaties en werkgevers sinds meerdere jaren maatregelen genomen om discriminatie bij aanwerving en diversiteit bij de tewerkstelling te bestrijden. Het kan niet geloofwaardig worden dat deze professionals pioniers zijn in non-discriminerende praktijken binnen hun activiteitssector.

Ondanks de vooruitgang die de afgelopen tien jaar is geboekt, is deze traag en blijft hij zeer broos. Er blijven ongelijkheden bestaan en discriminatie bij aanwerving blijft een trieste werkelijkheid op de Brusselse arbeidsmarkt. In 2022 moet worden vastgesteld dat al deze inspanningen nog niet met succes zijn bekroond. Gezien de Brusselse context moet worden nagedacht over een strategie om deze problemen aan te pakken. Dit omvat een bredere strategie ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving, met bijzondere aandacht voor bewustmaking en ondersteuning, als aanvulling op de bestaande acties op het terrein.

"In het kader van een doeltreffende bestrijding van discriminatie en de bevordering van diversiteit, rekening houdend met de verruiming van de beschermingscriteria, richt dit plan zich op alle criteria die beschermd worden door de federale en regionale antidiscriminatie wetgeving, met een intersectionele benadering van discriminatie, vanuit een universalistisch perspectief."



[1] Europese Commissie. (2019, september). Eurobarometer 493 - België - Perceptie van Discriminatie. Discriminatie in de Europese Unie. Geraadpleegd op 2 februari 2022 op het adres <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

[2] OESO (2020, september). Diversity at work : making the most out of increasingly diverse societies. <https://www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf>

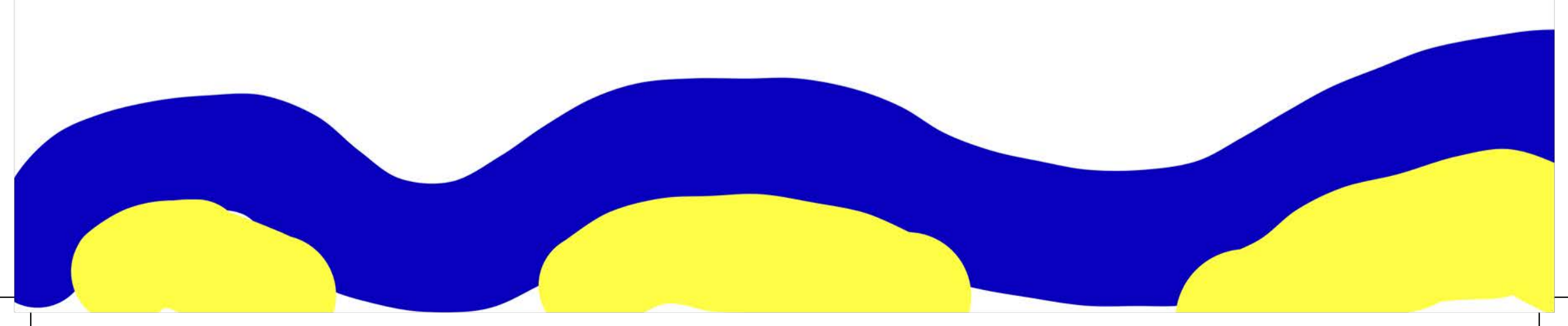
De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen voorziet in de volgende beschermde criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele kenmerken en geslachtsverandering vanaf 19 januari 2023.

De beschermde criteria zijn echter niet uniform met de Brusselse ordonnanties. Zo verwijst de ordonnantie van 4 september 2018 betreffende de strijd tegen discriminatie en gelijke behandeling op het werk enkel naar geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering.

De Brusselse Woningwet daarentegen omvat de criteria van geslacht, waaraan gelijkgesteld worden medisch begeleide voortplanting, zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, verandering van geslacht, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken, alsook de criteria van gezinsverantwoordelijkheden, adoptie, co-ouderschap en vaderschap sinds de ordonnantie van 9 juni 2022. Deze nieuwe criteria zullen worden toegevoegd aan de verordeningen ter bescherming tegen discriminatie in het kader van de codificatie.

Om al deze redenen beschouwt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering de bestrijding van discriminatie met name bij aanwerving als een prioriteit en wil ze alle werkzoekenden ondersteunen door hen gelijke kansen bij de toegang tot de tewerkstelling te verzekeren via een inclusief tewerkstellingsbeleid.

Het is in deze geest dat de Brusselse minister van Werk, Bernard Clerfayt, 15 verbintenissen heeft uitgewerkt om discriminatie bij aanwerving te bestrijden en diversiteit bij de tewerkstelling te bevorderen. Bijlage: Evaluatie van het Plan in 10 maatregelen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden.





/01 DISCRIMINATIE BETER METEN

Verbintenis 1

METEN OM HET FENOMEEN VAN DISCRIMINATIE BIJ DE AANWERVING IN HET BRUSSELSE GEWEST BETER TE IDENTIFICEREN.

Actie 1.A : Een monitoring van de diversiteit gericht op Brusselse werkzoekende uitvoeren

Doelstellingen	<p>1) Het gebruik van de variabele nationale afkomst veralgemenen en kruisen met andere als discriminerend beschouwde factoren in de gewestelijke en sectorale sociaaleconomische monitoring, teneinde ongelijkheden op de Brusselse arbeidsmarkt vast te stellen en zo corrigerende maatregelen te organiseren.</p> <p>2) De ongelijke toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt actualiseren in termen van diversiteit en de evolutie ervan in de tijd volgen;</p> <p>3) Aanbevelingen doen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden.</p>
Acties	<p>a) De statistische gegevens met betrekking tot diversiteit definiëren^[3] die toegankelijk zijn om deze monitoring uit te voeren (authentieke bronnen, uitwisseling KSZ-stromen, AVG);</p> <p>b) De verzameling van de nodige informatie in het dossier van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden systematiseren;</p> <p>c) De parameters die verband houden met de elementen van diversiteit (variabele nationale en sociale afkomst, geslacht, handicap, enz.) opnemen in de statistieken van view.brussels;</p> <p>d) Monitoring ontwikkelen met integratie van de bovengenoemde gegevens;</p> <p>e) Een specifiek hoofdstuk ontwikkelen met betrekking tot "taaldiscriminatie";</p> <p>f) De gerelateerde ontwikkelingen evalueren op impact;</p> <p>g) Verbanden leggen tussen de verschillende studies over discriminatie die ook in andere domeinen worden uitgevoerd (huisvesting, onderwijs, enz.) om een algemeen beeld te verschaffen van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: View.brussels</p> <p>Partners : IGVM, Unia, BISA, talent.brussels</p>
Budget	Bij ongewijzigd budget: 45.000 euro
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Diversiteitsgegevens^[4] (variabele nationale en sociale afkomst, geslacht, handicap, enz.) geïdentificeerd en toegankelijk via view.brussels;</p> <p>2) Integratie van deze gegevens in de statistische rapporten van view.brussels;</p> <p>3) Longitudinale analyse van de ongelijke toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt in termen van diversiteit;</p> <p>4) Publicatie van de wetenschappelijke studie over diversiteit.</p>

[3] Er moet verwezen worden naar de beschermde criteria van de drie federale wetten die samen de antidiscriminatiewetgeving vormen: de zogenaamde "genderwet", de zogenaamde "antiracismewet" en de zogenaamde "antidiscriminatiewet".

[4] Ibidem voetnoot 3. .

Context	<p>In het kader van het Gosuin Plan in 10 maatregelen[5] om een gelijke toegang tot tewerkstelling te garanderen van december 2016, was view.brussels belast met het opstellen van een monitoring van de diversiteit die op de Brusselse werkzoekenden gericht was. Het eerste verslag "Profiel en traject van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Monitoring volgens origine." Werd in juni 2019 gepubliceerd[6].</p> <p>Deze eerste Brusselse studie over de nationale afkomst van Brusselse werkzoekenden heeft aangetoond dat er statistische verschillen zijn van toegang tot de werkgelegenheid volgens de nationale afkomst, bij gelijke kwalificaties. We zullen de regelmatige publicatie van gelijkaardige studies verderzetten om de evolutie van het fenomeen van discriminatie te vergelijken, de ongelijke toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt bij te werken in termen van diversiteit en de evolutie ervan in de tijd te volgen en uiteindelijk aanbevelingen voor te stellen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden.</p> <p>Het in december 2022 goedgekeurde Brusselse antiracismeplan voorziet in zijn actie 29 ook in de ontwikkeling van een door view.brussels geactualiseerde monitoring van de nationale afkomst. Om alle vormen van discriminatie te bestrijden, is het van essentieel belang over instrumenten te beschikken om de Brusselse realiteit te bestuderen teneinde een aan deze specifieke gewestelijke kenmerken aangepast overheidsbeleid te voeren, maar ook om de in het kader van het tewerkstellingsbeleid en de bevordering van de diversiteit uitgevoerde maatregelen te evalueren.</p> <p>Er zal eveneens een hoofdstuk worden toegevoegd dat gewijd is aan de "taaldiscriminatie" om een eerste analyse te verkrijgen van dit discriminerend verschijnsel in het Brussels Gewest. Deze vorm van discriminatie is niet goed bekend en betreft mensen die een vreemde taal spreken, zoals mensen die bijvoorbeeld een streektaal spreken. Het is een feit dat het vragen van bepaalde taalvaardigheden aan de werkzoekende geen discriminatie op zich is. Het is echter een zeer reëel verschijnsel dat moet worden gemeten. Het gaat er dus om dit fenomeen in een context te plaatsen en te bepalen wat al dan niet als taaldiscriminatie kan worden beschouwd.</p> <p>Bovendien willen we verbanden leggen tussen de verschillende controleprocessen/studies over discriminatie die ook in andere domeinen worden uitgevoerd (huisvesting, onderwijs, enz.) om een algemeen beeld te krijgen van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.</p>
---------	---

[5]Kabinet van minister Gosuin. (2016, december). 10 maatregelen om een gelijke toegang tot tewerkstelling te waarborgen https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/communiqués-de-presse/cab_gosuin_dp_discrimination_emploi_161208.pdf .

[6] <https://cdn.uc.assets.prezly.com/c55d2cdf-9030-4836-9fec-63e8225474f6/-/inline/no/20190628actirisviewbrusselscompletnl.pdf>

Actie 1.B : Sociaaleconomische studies van de sectoren uitvoeren

Doelstellingen	Discriminatie testen via een grootschalige methodiek van overeenstemming per paren.
Acties	a) Lastenboek opstellen om een overheidsopdracht uit te voeren om de dienstverleners aan te wijzen die deze studies zullen uitvoeren ; b) De overheidsopdracht uitschrijven en de dienstverleners aanwijzen die verantwoordelijk zijn voor het opstellen van de studie.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: BEW Partners : Actiris, Brupartners
Budget	150.650 euro incl. BTW
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	De sectorale sociaaleconomische studies werden uitgevoerd
Context	<p>Verschillende studies documenteren het fenomeen van discriminatie dat inwerkt op de Belgische en Brusselse arbeidsmarkt.</p> <p>In Brussel zullen we sociaaleconomische studies van de sectoren opstarten die door de academische wereld verwezenlijkt zullen worden en grootschalige testen zullen uitvoeren. Ze zullen de basis vormen van informatie- en sensibiliseringswerkzaamheden van de sectoren voor discriminatie en zullen de ontwikkeling van gerichte acties mogelijk maken.</p> <p>Zij zullen eveneens als basis dienen om praktijktesten te verwezenlijken binnen de sectoren die als de meest discriminerende beschouwd worden, door middel van de aanpassing van het regelgevende kader voor de testen en het voorafgaandelijke akkoord van het arbeidsauditoraat.</p>

Actie 1.C : Het systematische gebruik van de variabele nationale afkomst in de werkzaamheden van view.brussels

Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none"> 1) De effecten van onzichtbare gekruiste discriminatie opsporen; 2) De deelname van bevolkingsgroepen van buitenlandse origine aan beroepsopleidingen en aan tewerkstellingsmaatregelen meten; 3) De impact van de inperking van het recht op inschakelingsuitkering op basis van afkomst meten.
Acties	<ol style="list-style-type: none"> 4) De variabelen 'afkomst' en andere criteria waarmee het gekruist zal worden definiëren (authentieke bronnen, uitwisselingen KSZ-stromen, AGV, ...) 5) De verzameling van vereiste informatie in het dossier van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden systematiseren; 6) De parameters van de verschillende variabelen opnemen in de verschillende studies uitgevoerd door view.brussels;
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: View.brussels Partners: IGVM, Unia, Gewestelijk Technisch Comité voor Statistiek en Analyse (GTCS)</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gegevens van verschillende criteria geïdentificeerd en toegankelijk voor view.brussels; 2) Integratie van deze gegevens in de statistische rapporten van view.brussels; 3) Publicatie van deze studies.
Context	<p>View.brussels zal systematisch de nationale origine gebruiken in al haar analyses. Dit is een van de aanbevelingen van haar laatste monitoring in 2019. Dit om de productie van een monitoring naar oorsprong te bestendigen, de effecten van gekruiste en onzichtbare discriminatie op te sporen en de participatie van de bevolking van buitenlandse afkomst te meten.</p> <p>Deze variabele kruisen met de verschillende andere beschermde criteria, zoals leeftijd, de sociale afkomst, gender, handicap, etc. zal het mogelijk maken een nieuw licht te werpen op de verschillende analyses die worden uitgevoerd door het bestuur. Kruispuntdenken zal in dit kader de voorkeur krijgen.</p> <p>Het gebruik van dit gegeven zal er bijvoorbeeld voor zorgen dat de deelname van bevolkingsgroepen van vreemde origine aan beroepsopleidingen of aan de tewerkstellingsmaatregelen gemeten kan worden, maar ook dat de impact van de inperking van het recht op inschakelingsuitkering op basis van herkomst, enz. gemeten kan worden.</p>

Actie 1.D : Een kwalitatieve studie uitvoeren over het verschijnsel van onderrapportering waaronder de perceptie van discriminatie door de bevolking met betrekking tot onderrapportering

Doelstellingen	Het fenomeen van onderrapportering objectiveren.
Acties	<p>a) Bepalen welke bevolkingssteekproeven zullen worden onderzocht en hoe deze moeten worden geselecteerd;</p> <p>b) Bepalen welke instrumenten zullen worden gebruikt om hen te ondervragen;</p> <p>c) De vragen die aan de doelgroep gesteld zullen worden definiëren;</p> <p>d) De nodige informatie bij het geïdentificeerde publiek verzamelen;</p> <p>e) Sectorale analyses ontwikkelen;</p> <p>f) De antwoorden analyseren en aanbevelingen formuleren;</p> <p>g) Verbanden leggen tussen de verschillende controleprocessen/studies over discriminatie die ook in andere domeinen worden uitgevoerd (huisvesting, onderwijs, enz.) om een algemeen beeld te verschaffen van het fenomeen van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: BEW</p> <p>Partners : Actiris, IGVM, Unia, Brupartners</p>
Budget	174.240 € excl. BTW
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Interviewvragen opstellen</p> <p>2) Aantal bevroegde mensen</p> <p>3) Resultaten uit de enquête</p>
Context	<p>Het jaarrapport 2020 van Unia geeft aan dat het aantal dossiers dat geopend werd voor discriminatie in de tewerkstellingssector in vijf jaar een stijging van 16,7 % heeft gekend.</p> <p>Ondanks de groei van het aantal geopende dossiers, komen er weinig meldingen van discriminatie bij de correctionele rechtbank terecht. Dit element is het directe gevolg van een fenomeen van onderrapportering dat kan worden verklaard door verschillende factoren zoals: onwetendheid over discriminerende verschijnselen, het scepticisme over de uitkomst van een klacht, het feit dat men zich geen slachtoffer voelt, de kosten, de onzekerheid en de angst om tijd te verspillen, om "het voor niets te doen", enz.</p> <p>Deze studie zal het mogelijk maken om het fenomeen van onderrapportering te benaderen en te objectiveren, rekening te houden met de ervaring van werkzoekenden met het fenomeen van discriminatie en om aanbevelingen te doen aan de overheid in dit verband.</p>



102

ONDERNEMINGEN BETER BEGELEIDEN

15 VERBINTENISSEN OM DISCRIMINATIE TE BESTRIJDEN, DE AANWERVING EN OM DIVERSITEIT TE BEVORDEREN BIJ DE TEWERKSTELLING | 2023

Verbintenis 2

DE BEROEPSSECTOREN BETREKKEN BIJ EN BEGELEIDEN IN DE BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING

Actie 2.A : De beroepssectoren die als de meest discriminerende beschouwd worden, informeren en sensibiliseren

Doelstellingen	<p>1) De beroepssectoren en de sociale partners informeren over het bestaan van het fenomeen van discriminatie;</p> <p>2) Hen bewust maken van het bestaan van deze verschijnselen en de economische gevolgen die ze binnen de sector teweegbrengen;</p>
Acties	<p>a) Kennis nemen van de resultaten van sectorale studies via een onderzoeksrapport;</p> <p>b) Via een officiële brief de meest discriminerende sectoren informeren over de behaalde resultaten;</p> <p>c) Voorstellen om samen te werken met de sectoren om corrigerende maatregelen te nemen, zoals de verspreiding van informatie over het onderwerp of opleidingen.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: Actiris</p> <p>Partners : BEW, Brupartners, IGVM, Unia, de sectorcomités, POW</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<p>-Resultaat van de sectorale studies</p> <p>- Informatiebrieven naar sectoren</p>
Context	<p>De nieuwe uitgevoerde sectorale studies zullen het fenomeen van discriminatie in bepaalde sectoren naar voren kunnen brengen.</p> <p>De resultaten van de studies zullen worden doorgegeven aan Brupartners, aan de betrokken sectoren met een raamovereenkomst waaronder met name de Pool Opleiding-Werk zodat zij kennis kunnen nemen van bestaande of hardnekkige discriminerende fenomenen binnen hun sector. Deze lijst van actoren kan worden aangepast.</p> <p>De resultaten van de sectorale studies kunnen ook worden toegezonden aan de opvolger van de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD).</p> <p>Deze bewustwording bij de werkgevers zal een positieve wijziging in de praktijken teweegbrengen.</p>

Actie 2.B : De beroepssectoren die als de meest discriminerende beschouwd worden, begeleiden

Doelstellingen	Specifieke acties uitvoeren ter bestrijding van discriminatie in de sectoren die als de meest discriminerende worden beschouwd.
Acties	<ul style="list-style-type: none"> a) Samenwerken met de sectoren; b) Een actieplan ontwikkelen voor sensibilisering en opleiding tot het bestrijden van discriminatie bij aanwerving; c) De uitgevoerde acties opvolgen en evalueren; d) Een link verzekeren met de toekomstige RNDD.
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: Actiris en Brupartners</p> <p>Partner(s): IGVM, UNIA, OTP, BEW</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025-2026
Opvolgingsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> 1) Actieplan ontwikkeld binnen de sector; 2) Resultaten van de evaluaties van de opvolging en tenuitvoerlegging van dit plan door Actiris.
Context	<p>Er zal een begeleidingsstrategie van de beroepssectoren, die als meest discriminerende worden beschouwd op basis van sectorale studies, ingevoerd worden om een plan met specifieke acties uit te werken voor de bevordering van de diversiteit in de onderneming, de sensibilisering van het personeel en de opleiding tot het bestrijden van discriminatie[7].</p> <p>Dit actieplan zal regelmatig geëvalueerd worden om de positieve effecten aan te tonen.</p> <p>De beroepssectoren die reeds over een raamovereenkomst en een actieplan beschikken dat in initiatieven voorziet in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving, zullen advies kunnen genieten om zich te versterken. Daartoe stellen wij voor in de raamovereenkomsten een specifiek hoofdstuk te wijden aan de ondersteuning van de betrokken sector om deze ondersteunende acties te ontwikkelen. De evaluatiemethoden zouden in dit hoofdstuk kunnen worden opgenomen.</p> <p>Binnen de opvolger van de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD) zou een specifieke werkgroep voor dit onderwerp kunnen worden opgericht. Deze groep zou bijvoorbeeld de evaluatie van het plan of de acties van de raamovereenkomst kunnen uitvoeren.</p> <p>Deze actie zal met deze bedrijven moeten worden afgestemd in het kader van de Oplossingengarantie voor werkgevers van Actiris.</p>

[7] Deze methode wordt al toegepast in Vlaanderen. Deze actie is erop geïnspireerd. « Réduire la discrimination sur le marché du travail dans les secteurs flamands : vision et instruments académiques » (Baert S., Lamberts M., Verhaeghe P.P. dd. 31/10/2020).

Verbintenis 3

DE BRUSSELSE WERKGEVERS OPLEIDEN

Actie 3.A : De ontwikkeling van een opleidingsmodule om niet te discrimineren die toegankelijk is op de website van Actiris

Doelstellingen	1) Een opleidingsmodule om niet te discrimineren die toegankelijk is op de website van Actiris ter beschikking stellen van de Brusselse werkgevers; 2) Brusselse werkgevers sensibiliseren rond non-discriminatie en hun kennis ontwikkelen.
Acties	a) Een specifieke opleidingsmodule ontwikkelen voor Brusselse werkgevers; b) Een erkenning voorzien (5 verplichte opleidingsdagen per jaar) waardoor het personeel [8] de module in kwestie kan volgen in partnerschap met de federale overheid; c) Statistieken opstellen wat betreft de opvolging van dit module.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners: Brupartners, IGVM, Unia, de federale overheid en BEW
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2022-2023-2024
Opvolgingsindicatoren	1) Beschikbaarheid van het online opleidingsmodule; 2) Aantal gevolgde opleidingen.
Context	<p>Deze maatregel zal ervoor zorgen dat de personeelsleden van bedrijven ertoe worden aangezet kennis te nemen van informatie over non-discriminerende aanwerving via een opleidingsmodule die op de website van Actiris beschikbaar is.</p> <p>De follow-up van deze module zal aan de werkgevers worden voorgesteld via bijvoorbeeld hun dossier in "My Actiris" of door de website van Actiris te raadplegen via een pop-up. Het zal dienen als bewustmakingsinstrument voor alle werkgevers die actief zijn in het Brussels Gewest en die gebruik maken van de diensten van het bestuur.</p> <p>Daartoe kan een vereenvoudigde versie van de E-div-tool van Unia worden gebruikt als opleidingsmodule.</p>

[8] Iedereen die te maken krijgt met het beheer van discriminatie die wordt ervaren binnen de structuur van de werkgever, zoals personeel van het personeelsbeheer, preventieadviseurs, vakbonden, enz.

Actie 3.B : De werkgevers[9] opleiden die Brusselse werknemers aanwerven die van een tewerkstellingsmaatregel genieten

Doelstellingen	Brusselse werkgevers die werknemers die van een tewerkstellingsmaatregel genieten aanwerven, sensibiliseren en hun kennis ontwikkelen.
Acties	<p>a) Werkgevers bevragen, via de evaluatie van de tewerkstellingsmaatregelen die sinds 2022 loopt, over de relevantie, consistentie en doeltreffendheid van de maatregel;</p> <p>b) Alle dragers aanpassen (infobladen, brieven, attesten, enz.) die bedoeld zijn voor werkgevers en hen op de hoogte brengen van hun verbintenis om de opleidingsmodule rond non-discriminatie te volgen;</p> <p>c) Een geautomatiseerd systeem ontwikkelen om het getuigschrift voor de opleiding automatisch door te sturen naar de dienst die verantwoordelijk is voor de tewerkstellingsmaatregel;</p> <p>d) Een lijst van opleidingen/acties voorzien die in aanmerking komen voor vrijstelling voor werkgevers die reeds zijn opgeleid.</p>
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners : Brupartners, Unia, IGMV
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Aantal gevolgde opleidingen;</p> <p>2) Aantal getuigschriften voor het volgen van de opleiding.</p>
Context	<p>Er bestaan in het Brussels Gewest verschillende tewerkstellingsmaatregelen. De werkgevers die Brusselse werkzoekenden in dienst nemen die van één van deze maatregelen genieten, zullen binnen de twee maanden een opleiding moeten volgen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden.</p> <p>Om deze maatregel uit te voeren, zal de evaluatie van de tewerkstellingsmaatregelen die momenteel aan de gang is, het mogelijk maken werkgevers te bevragen over de relevantie, consistentie en doeltreffendheid van deze maatregel.</p> <p>Het volgen van deze module zal automatisch tot gevolg hebben dat er een bewijs wordt verzonden naar de dienst verantwoordelijk voor tewerkstellingsmaatregelen. Werkgevers die reeds een opleiding hebben genoten of reeds hierover bewust werden gemaakt, zullen de mogelijkheid hebben om een vrijstelling te verkrijgen. Actiris zal werken aan de uitvoering van dit laatste element.</p> <p>Indien de werkgever het volgen van deze module niet in acht zou nemen, wordt er geen sanctie opgelegd, maar zou er een sterkere bewustmaking kunnen komen om hen niet financieel te sanctioneren met het risico dat bepaalde organisaties en de werknemers die er actief zijn nog meer in gevaar worden gebracht. Deze informatie kan echter ook via het nieuwe alarmsysteem worden doorgegeven aan de opvolger van de huidige Raad voor non-discriminatie en diversiteit (NDDC), zodat deze actie kan ondernemen.</p>

[9] Iedereen die te maken krijgt met het beheer van discriminatie die wordt ervaren binnen de structuur van de werkgever, zoals personeel van het personeelsbeheer, preventieadviseurs, vakbonden, enz.

Actie 3.C : De ondernemingen opleiden om discriminatie bij aanwerving te bestrijden

Doelstellingen	Bewustmaking en bewustwording creëren rond het fenomeen van discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt binnen grote ondernemingen.
Acties	a) Werkgroepen organiseren met de federale overheid en de gefedereerde entiteiten; b) Een opleidingsmodule ontwikkelen ten behoeve van het HR-personeel [10]; c) De opleiding verstrekken binnen deze ondernemingen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris en het kabinet van de Brusselse minister van Werk Partners : Brupartners, Unia, IGVM, de federale overheid
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	1) Akkoord met de federale overheid en de gefedereerde entiteiten; 2) Aantal verstrekte opleidingen.
Context	<p>Unia heeft benadrukt dat "heel wat recruiters onbewuste voorkeuren hebben - cognitieve selectiebias - of de wet niet kennen. ". [11] Een werkgever kan personen impliciet discrimineren in functie van zijn voorkeuren of stereotypes. Hij is eveneens weinig geïnformeerd over de wetgeving op het vlak van discriminatie bij aanwerving en begaat wettelijk strafbare feiten zonder er zich bewust van te zijn.</p> <p>In overleg met de federale overheid wensen we dat de grote werkgevers van het land (met meer dan 250 werknemers) verplicht en regelmatig een opleiding geven over discriminatie bij aanwerving en de middelen om dit te vermijden. In functie van de resultaten kan dit systeem vervolgens uitgebreid worden tot de kleine en middelgrote ondernemingen zoals de KMO's.</p> <p>De keuze om te werken met ondernemingen met meer dan 250 werknemers is in overeenstemming met de statistieken die binnen de federale overheid worden gebruikt en zal het mogelijk maken deze maatregel te starten. Bovendien zullen de grote bedrijven als voorbeeld dienen voor middelgrote en kleine bedrijven, zodat deze maatregel later tot hen kan worden uitgebreid.</p>

[10] Het betrokken personeel zou zowel het personeel zijn dat verantwoordelijk is voor de aanwerving als degenen die de werknemers begeleiden en ondersteunen (preventieadviseurs, vakbondsvertegenwoordigers, vertrouwenspersonen, enz.)

[11] Rapport 2020 I Praktijktesten op de Brusselse arbeidsmarkt https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2020-11-18_Rapport_Praktijktesten_Brussel_NL.pdf

Action 3.D : De medewerkers van de private tewerkstellingsagentschappen opleiden

Doelstellingen	De reeds bestaande maatregelen ter bestrijding van discriminatie binnen de sector versterken.
Acties	a) De regelgeving aanpassen om het volgen van de opleiding door het personeel als voorwaarde te stellen voor de toekenning van een erkenning; b) Een specifieke opleidingsmodule ontwikkelen voor alle medewerkers van het private tewerkstellingsagentschap.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: BEW (voor de regelgeving) en Actiris (voor de ontwikkeling van de opleidingsmodule: punt 3.A) Partners : Brupartners, Unia, IGVM, Sectorcomité interim, Federgon
Budget	Ongewijzigd
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	1) Aantal verstrekte opleidingen; 2) Activiteitenverslag.
Context	<p>Er bestaan zowat 240 erkende private tewerkstellingsagentschappen in het Brusselse Gewest. Om een erkenning of de hernieuwing ervan door de minister van Werk te verkrijgen, moeten de private tewerkstellingsagentschappen al hun personeel opleiden tot een non-discriminerende aanwerving.</p> <p>Deze maatregelen zullen versterkt worden door een wijziging van het regelgevend kader met betrekking tot het verkrijgen van een erkenning of de verlenging van die erkenning als privaat tewerkstellingsagentschap door de Brusselse minister van Werk. Het doel is dat de private tewerkstellingsagentschappen al hun medewerkers zullen moeten opleiden tot een non-discriminerende aanwerving om deze erkenning of de verlenging ervan te kunnen verkrijgen.</p> <p>Deze werkzaamheden zullen worden uitgevoerd met de instanties die verantwoordelijk zijn voor het gezamenlijk beheer. Het doel is niet om nieuwe regelingen te creëren, maar om ervoor te zorgen dat de bestaande regelingen hun doel bereiken en dat de hele sector goed wordt opgeleid, aangezien die een centrale rol speelt op de Brusselse arbeidsmarkt.</p>

Verbintenis 4

DIVERSITEITSPANNEN ALS SPEERPUNT VAN EEN NON-DISCRIMINEREND HR-BELEID

Actie 4.A : De instrumenten ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit versterken en de federale regering verzoeken een diversiteitsplan in te voeren voor werkgevers met meer dan 250 werknemers

Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none">1) Diversiteit en doelgerichte acties bevorderen;2) De maatschappelijke weldaden en het economisch voordeel die diversiteit voor het bedrijfsleven kan opleveren, bevorderen;3) Als voorbeeld dienen voor andere ondernemingen.
Acties	<ol style="list-style-type: none">a) Samenwerken met de federale overheid en de gefedereerde entiteiten voor de grote ondernemingen;b) Het diversiteitslabel bevorderen;c) Het miniplan evalueren en aanpassen;d) Een vereenvoudigd diversiteitsplan opstellen voor deze ondernemingen;e) De tools en procedurees digitaliseren.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners : Brupartners, Unia, IGVM, de federale overheid, de toekomstige RNDD
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	<ol style="list-style-type: none">1) Aanpassing van de federale regelgeving ;2) Aantal ingevoerde diversiteitsplannen.
Context	<p>De diversiteitsplannen zijn tools die de diversiteit en de strijd tegen discriminatie bevorderen dankzij concrete acties in vier domeinen, waaronder het personeels- en loopbaanbeheer. Momenteel bestaan er in het Brussels Gewest 3 soorten plannen: het miniplan, het globale plan en het thematische plan. [12]</p> <p>We zullen de stimulansen verderzetten, met name via de subsidies die toegekend worden in het kader van deze plannen via artikel 28 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling[13].</p> <p>We zullen met de sociale partners en de federale regering samenwerken om hen uit te nodigen de grote ondernemingen te verplichten om de taak van de bevordering van diversiteit uit te dragen in het kader van hun maatschappelijke verantwoordelijkheden. Daartoe wensen we dat alle ondernemingen met meer dan 250 werknemers en een hoofdzetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een diversiteitsplan uitwerken.</p> <p>Aldus zullen ze de diversiteit kunnen ondersteunen en de maatschappelijke voordelen ervan breed uitdragen en op die manier als voorbeeld dienen voor andere ondernemingen.</p> <p>Afhankelijk van de resultaten kan dit systeem vervolgens worden uitgebreid naar middelgrote en kleine ondernemingen zoals KMO's. Wij zorgen ervoor dat deze maatregel een aanvulling vormt op de bestaande acties op Europees niveau en van het Verbond van Belgische Ondernemingen.</p>

[12] Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 09 mei 2019 tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel (K.B. 05 juni 2019)

Actie 4.B : De Brusselse ondernemingen die zich engageren voor meer diversiteit bevorderen bij Brusselse overheidsopdrachten

Doelstellingen	Brusselse ondernemingen aanmoedigen om zich in te zetten voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie.
Acties	<p>a) Een juridische studie opstarten naar de haalbaarheid van deze actie;</p> <p>b) Samenwerken met de besturen die verantwoordelijk zijn voor openbare aanbestedingsprocedures;</p> <p>c) Een lijst opstellen van wat wordt aanvaard in termen van een "diversiteitsplan of equivalent" in overleg met de andere twee gewesten en de federale overheid;</p> <p>d) De procedures voor openbare aanbestedingen aanpassen (omzendbrief "sociale clausules") in samenwerking met de federale overheid.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: BEW</p> <p>Partners: Actiris, Brupartners en de administraties verantwoordelijk voor aanbestedingsprocedures</p>
Budget	Raming van de opdracht: 30.000 €
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Goedkeuring van een Brusselse omzendbrief over bevoorrechte toegang voor ondernemingen die zich inzetten voor meer diversiteit bij Brusselse overheidsopdrachten;</p> <p>2) Aantal ondernemingen die een diversiteitsplan (of gelijkwaardig plan) hebben ontwikkeld en hebben deelgenomen aan een overheidsopdracht.</p>
Context	<p>Elke openbare instelling moet de procedures volgen voor de gunning van overheidsopdrachten in het kader van de selectie van hun leveranciers, om een eerlijke concurrentie tussen de verschillende kandidaten te garanderen. In samenwerking met de besturen verantwoordelijk voor de aanbestedingsprocedures van deze opdrachten, wordt er voorgesteld om de mogelijkheid te onderzoeken om de ondernemingen die over een diversiteitsplan (of equivalent) beschikken gunstiger te wegen bij de gunning van een opdracht. Daartoe zal een juridische studie worden opgestart om de haalbaarheid van deze verandering te analyseren. In dit verband zal ook de "Small Business Act" worden bestudeerd om te voorkomen dat de twee acties de toegang tot overheidsopdrachten voor de KMO's bemoeilijken.</p> <p>Het zou met name mogelijk zijn om, naar het voorbeeld van de omzendbrief "sociale clausules" [14], een gelijkaardige omzendbrief te voorzien met de verplichting voor aanbestedende diensten om een "diversiteitsclausule" op te nemen in hun overheidsopdrachten. Het uitvoeren van acties ter bevordering van diversiteit (of het verwezenlijken van een diversiteitsplan) zou bijvoorbeeld een verplicht gunningscriterium of een selectiecriterium kunnen worden voor alle opdrachten die onder het toepassingsgebied van de omzendbrief vallen.</p> <p>-BEW zal bijzondere aandacht besteden aan de arbeidsvoorwaarden bij de uitvoering van overheidsopdrachten, met name in het kader van het fenomeen van getrapte onderaanneming.</p>

[13] https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008090431

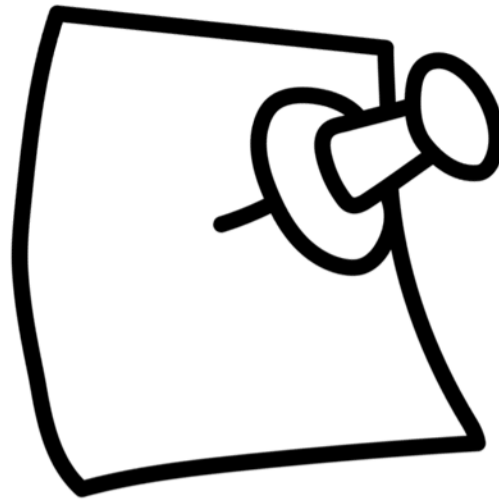
[14] https://etaamb.openjustice.be/fr/circulaire-du-26-novembre-2020_n2020016351.html

Verbintenis 5

VAN DE BRUSSELSE OVERHEIDSSECTOR EEN VOORBEELDIGE SPELER VAN DIVERSITEIT MAKEN

Actie 5.A : De verplichting om een diversiteitsplan te harmoniseren voor het Brusselsopenbaar ambt

Doelstellingen	Van de Brusselse overheidssector een voorbeeld maken via de invoering van een diversiteitplan in zijn verschillende besturen (lokaal , regionaal en OIP).
Acties	a) Samenwerken met de kabinetten die mandaat hebben over de verschillende besturen; b) Een diversiteitsplan opstellen binnen elk van haar besturen die buiten het huidige regelgevingskader vallen..
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: kabinet van de minister van Werk Partners: Brupartners, de bevoegde kabinetten belast met deze besturen en de betrokken overheidsadministraties (Actiris, BEW, BPB en talent.brussels)
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	1)Reglementaire aanpassingen; 2)Aantal ingevoerde diversiteitsplannen binnen de verschillende besturen 3)Jaarlijkse diversiteitsrapport.
Context	<p>In de monitoring volgens origine van 2019 van view.brussels wordt aanbevolen de representativiteit van de Brusselse bevolking in overheidsinstellingen te vergroten. Dat kan door in de diversiteitsplannen voor lokale en gewestelijke overheidsbedrijven bindende cijfermatige doelstellingen op basis van herkomst op te nemen.</p> <p>In samenwerking met de bevoegde ministers wensen we aan alle Brusselse lokale en regionale overheidsoperatoren verplicht een diversiteitsplan opmaken. Deze zal twee jaar duren en zal geëvalueerd worden op het einde. Zie actie 5.B</p>



Actie 5.B : De invoering van een evaluatie van de diversiteitsplannen voor het Brussels openbaar ambt

Doelstellingen	Toezicht op de uitvoering van het diversiteitsbeleid incl. een diversiteitsplan binnen de administraties (gemeentebesturen en OIP).
Acties	1) Samenwerken met de kabinetten die mandaat hebben over de verschillende besturen; 2) Een evaluatie voor het diversiteitsplan.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris en talent.brussels (elk binnen hun bevoegdheden) Partners: Brupartners, BEW, Unia en het IGVM
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	Aantal ontvangen positieve evaluaties
Context	<p>De verplichting om een actieplan inzake diversiteit en een evaluatie via een rapport uit te voeren maakt deel van een bredere engagement om een sterk beleid inzake diversiteit en inclusie tot stand te brengen (verbintenis, bewustmaking, enz.).</p> <p>Deze evaluatie heeft tot doel de uitvoering na twee jaar van het plan te beoordelen.</p>

Actie 5.C : De aanwervingsmogelijkheden van personeelsleden van de overheden op basis van competenties uitbreiden

Doelstellingen	De socio-professionele integratie van werkzoekenden zonder diploma (of gelijkstelling van diploma) bevorderen.
Acties	a) De regelgeving inzake aanwerving van overheidspersoneel analyseren; b) Voorstellen tot wijziging van de statuten formuleren.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Kabinet van de minister van Werk en BEW (o.m.w. het juridische aspect) Partners : Brupartners, Actiris, Kabinet Gatz, Brussel Synergie; talent.brussels
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	1) Wijziging van de regelgeving 2) Aantal personen aangeworven op basis van hun competenties
Context	<p>De overheden zal worden gevraagd hun personeelslid te kunnen aanwerven op basis van competenties (bijvoorbeeld via de erkenning van competenties, de erkenning van opgedane ervaring, opleidingscertificaat bedrijfsleider, etc.) in plaats van diploma's en studieniveau.</p> <p>Deze laatste worden vaker gebruikt als bewijs of aanwijzing dat een kandidaat beschikt over de competenties die vereist zijn voor de gevraagde functie. Bijgevolg zou iedere andere vorm van certificering van de competenties eveneens kunnen worden opgenomen in de jobaanbiedingen die de overheden publiceren.</p> <p>De overheden zullen er dan ook toe worden aangezet erop toe te zien dat er, bij de publicatie van hun jobaanbiedingen, enkel op de competenties gefocust wordt.</p>

Actie 5.D : De wettelijke minimumvereisten harmoniseren en op een hoger niveau tillen op het vlak van aanwerving van andersvaliden en weigerachtige overheidsinstanties meer sanctioneren

Doelstellingen	<p>1) Bestaande wetgeving ter zake harmoniseren;</p> <p>2) Overheidsdiensten aanzetten om meer mensen met een handicap in dienst te nemen.</p>
Acties	<p>a) Samenwerken met de kabinetten die een mandaat hebben over andere besturen;</p> <p>b) De regelgeving aanpassen om het minimumquotum voor het in dienst nemen van personen met een handicap eenvormig te maken en te verhogen of bij gebrek hieraan arbeids-, leverings- en dienstcontracten sluiten met bedrijven voor aangepast werk;</p> <p>c) Strengere maatregelen nemen tegen overheidsdiensten die het wettelijke minimumquotum voor het in dienst nemen van personen met een handicap niet halen.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: Kabinet van de minister van Werk en BEW (voornamelijk juridische aspecten)</p> <p>Partners: Actiris, Brupartners, IVGM, BEW, Unia, FEBRAP, PHARE, FGC ,BPB en talent.brussels</p>
Budget	Ongewijzigd budget.
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Aanpassing van de regelgeving</p> <p>2) Aantal uitgevoerde controles</p> <p>3) Aantal gemeenten dat het quotum behaald hebben</p>
Context	<p>De ordonnantie van 2 februari 2017 legt de gemeenteadministraties een quotum op van 2,5 %^[15] banen die aan andersvaliden zijn voorbehouden. Indien dit niet het geval is, zullen de plaatselijke besturen verplicht worden om arbeidscontracten, leveringen en diensten aan te gaan met bedrijven voor aangepast werk terwijl het besluit van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanwervingsquotum vastlegt van andersvaliden van 2 % van het personeelsbestand dat voorzien is in het personeelsplan van de Brusselse gewestelijke overheidsdienst.</p> <p>Deze twee voorbeelden tonen aan dat er verschillende aanwervingsquota bestaan op dit vlak, we wensen samen te werken met de bevoegde kabinetten om de regels op dit vlak te harmoniseren en dezelfde voorwaarden toe te passen binnen de Brusselse overheden en in de overheidsinstellingen die ervan afhankelijk zijn of die in meerderheid door het Brussels Gewest gefinancierd worden.</p> <p>Eens deze regels geharmoniseerd zijn, zullen de wettelijke minimumeisen op het vlak van aanwerving van andersvaliden opgetrokken worden om de Brusselse overheden ertoe aan te zetten hun doelstellingen te behalen.</p> <p>Om de goede opvolging van deze maatregelen te verzekeren, zullen de controles en de sancties versterkt worden. Sancties die bijvoorbeeld in overweging kunnen worden genomen, zijn een verbod of een opschorting om personeel aan te werven zolang het wettelijk minimum niet bereikt is, een financiële boete, enz.</p>

[15] d) Brussel Plaatselijke besturen. (2021, maart). De tewerkstelling van personen met een handicap in de Brusselse gemeenten.

/03

EEN BETERE MELDING VAN DISCRIMINATIE



Verbintenis 6

KLACHTNEERLEGGING- EN BEHANDELING VERBETEREN EN VEREENVOUDIGEN

Actie 6.A : Het mogelijk maken om melding te maken op de website van Brussel Economie en Werk

Doelstellingen	Klachtneerlegging voor discriminatie vergemakkelijken.
Acties	Een webpagina ontwikkelen op de site van BEW waar slachtoffers of hun vertegenwoordigers klacht kunnen neerleggen wegens discriminatie.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: BEW Partners: IGVM, Actiris, Unia
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	1) Het maken van de webpagina ; 2) Aantal klachten ingediend via deze webpagina.
Context	<p>Om het indienen van een klacht wegens discriminatie te vergemakkelijken, zal er een internetpagina online worden gezet op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid. De GWI zal aldus eveneens rechtstreeks toegang hebben tot de getuigenis van een vermeend slachtoffer en sneller contact kunnen opnemen en haar onderzoek kunnen starten.</p> <p>Deze pagina zal eveneens informatie voorstellen over het fenomeen van discriminatie. Een belangrijk deel van de slachtoffers van discriminatie neemt immers geen contact op met Unia, Actiris of de GWI met name omdat ze niet weten dat ze het slachtoffer geworden zijn van discriminatie.</p> <p>De link naar dit portaal zal met name overgenomen kunnen worden op de webpagina van Actiris om een gemeenschappelijke interface te hebben zodat een slachtoffer klacht kan neerleggen.</p> <p>Dit platform dient gemeenschappelijk te zijn voor de verschillende overheidsdiensten die belast zijn met meldingen en klachten.</p>

Actie 6.B : Een automatische informatie-uitwisseling verzekeren tussen Actiris, de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, de federale diensten, Unia en het IGVM

Doelstellingen	<p>1) De huidige procedures voor gegevensuitwisseling om een klacht te behandelen vereenvoudigen;</p> <p>2) Het aantal klachten dat door de GWI wordt behandeld verhogen;</p> <p>3) De samenwerking tussen de verschillende betrokkenen verbeteren.</p>
Acties	<p>a) Werkgroepen organiseren met de verschillende betrokkenen ;</p> <p>b) Protocolakkoorden tussen de verschillende betrokkenen creëren of aanpassen;</p> <p>c) De regelgeving ter zake indien nodig aanpassen.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: Actiris en BEW</p> <p>Partners : Brupartners, IGVM, BEW, Unia, de federale overheid</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	-Aantal klachten ingediend bij de GWI
Context	<p>Unia heeft benadrukt dat de huidige procedure van klachtenbehandeling vrij zwaar is en tijd vergt wat een negatieve invloed heeft op de doeltreffendheid ervan.[16]</p> <p>De huidige procedures zullen worden vereenvoudigd om het aantal klachten te verhogen dat door de GWI behandeld wordt en de samenwerkingen te verbeteren die essentieel zijn voor de uitvoering van de discriminatietesten. De samenwerkingsprotocollen met Unia en het Instituut voor de IGVM zullen geamendeerd worden met het akkoord van de verschillende partijen om te verzekeren dat klachten en meldingen zo snel mogelijk worden doorgegeven aan de GWI. De testen zullen worden uitgevoerd zodra de bemiddelingsprocedures met de ondernemingen worden opgestart en hun resultaten zullen in dit kader gemobiliseerd kunnen worden.</p> <p>Omgekeerd zal de GWI er eveneens over waken dat haar klachten snel aan Unia, het IGVM en Actiris worden doorgestuurd.</p>

Verbintenis 7

DISCRIMINATIEFEITEN DIE ZICH HEBBEN VOORGEDAAN BIJ DE AANWERVING SANCTIONEREN

Actie 7.A. De wijziging van het regelgevingskader dat gewijd is aan de "testen"

Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none">1) De kwestie van de gewestelijke bevoegdheid in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt ophelderen, om deze doeltreffender te maken;2) De voorwaarden voor het uitvoeren van de testen verduidelijken om ze flexibeler te maken en hun uitvoering te vergemakkelijken;3) Het gebruik van discriminatietesten bij aanwerving vereenvoudigen;4) Controles ter plaatse/in het bedrijf mogelijk maken in de strijd tegen discriminatie;5) Meer veiligheid bieden aan GWI-inspecteurs;6) Bijkomende middelen binnen de GWI garanderen;7) Een wettelijke basis creëren voor de uitwisseling van informatie tussen Actiris en de GWI.
Acties	Goedkeuring van een nieuw regelgevingskader voor testen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: BEW Partners: Brupartners en Actiris
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023
Opvolgingsindicatoren	<ol style="list-style-type: none">1) Verhoging van het aantal praktijktesten ;2) Publicatie van de ordonnantie houdende wijziging van de ordonnanties van 2008 en 2009 in het Belgisch Staatsblad.
Context	<p>De monitoring naargelang de nationale origine van 2019 van view.brussels beveelt aan de controle-instrumenten te versterken door de ordonnantie van 16 november 2017 te evalueren om de doeltreffendheid ervan te meten en door proactief controles uit te voeren.</p> <p>De ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest^[17] maakte de invoering mogelijk van discriminatietests die het spectrum van de opdrachten en bevoegdheden van de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs verruimden, waardoor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op dit vlak pionier is geworden in België en Europa.</p> <p>Binnen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) werd in oktober 2021 een specifieke cel gericht op de bestrijding van discriminatie bij aanwerving opgericht, die bestaat uit een celverantwoordelijke en twee inspecteurs.</p> <p>In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijven de ongelijkheden op het gebied van toegang tot werk weliswaar aanzienlijk, maar het aantal meldingen van discriminatie dat door de GWI wordt verkregen, blijft laag. Tussen 2018 en 2021 ontving de GWI slechts 45 meldingen, voornamelijk van Unia en het IGVM. Van de ontvangen meldingen werd meer dan een derde zonder gevolg geklasseerd wegens gebrek aan bevoegdheid van het Gewest, de wil van het slachtoffer, het verlies van contact met het slachtoffer of het niet reageren op de praktijktesten.</p> <p>Op basis van de juridische studie die besteld werd bij de "Centre de Droit public de l'ULB" zal de ordonnantie 2009 worden aangepast.</p>

[17] Ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (B.S. 21 november 2017)

Verbintenis 8

DE PROACTIVITEIT VAN DE DISCRIMINATIE TESTS VERHOGEN

Actie 8.A : Een specifiek juridisch kader scheppen om proactieve campagnes van discriminatietests te voeren

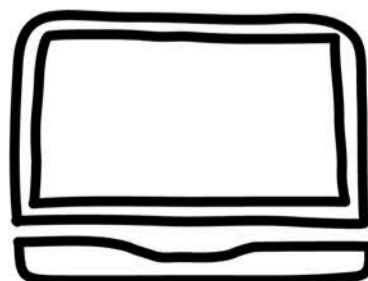
Doelstellingen	Het mogelijk maken om proactieve tests uit te voeren binnen een activiteitensector na de voltooiing van academische studies en mits de voorafgaande toestemming van het Arbeidsauditoraat.
Acties	Een voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van de ordonnantie van 2009 voorstellen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: BEW Partners : Brupartners en Actiris
Budget	2 inspecteurs van niveau B en een personeelslid van niveau C voor BEW : 173.000€.
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	1) Verhoging van het aantal praktijktesten ; 2) Aanpassing van de ordonnantie van 2009 om de toepassing van de discriminatietests te vereenvoudigen en uit te breiden.
Context	<p>De ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakte de invoering mogelijk van discriminatietests die het spectrum van de opdrachten en bevoegdheden van de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs verruimden, waardoor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op dit vlak pionier is geworden in België en Europa.</p> <p>Binnen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) werd in oktober 2021 een specifieke cel gericht op de bestrijding van discriminatie bij aanwerving opgericht, die bestaat uit een celverantwoordelijke en twee inspecteurs.</p> <p>In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijven de ongelijkheden op het gebied van toegang tot werk weliswaar aanzienlijk, maar het aantal meldingen van discriminatie dat door de GWI wordt verkregen, blijft laag. Tussen 2018 en 2021 ontving de GWI slechts 45 meldingen, voornamelijk van Unia en het IGVM. Van de ontvangen meldingen werd meer dan een derde zonder gevolg geklasseerd wegens gebrek aan bevoegdheid van het Gewest, de wil van het slachtoffer, het verlies van contact met het slachtoffer of het niet reageren op de praktijktesten.</p> <p>Op basis van de juridische studie die besteld werd bij de "Centre de Droit public de l'ULB" zal de ordonnantie 2009 worden aangepast om de testen proactiever te maken.</p>

Verbintenis 9

DE COMMUNICATIEACTIES OVER DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING VERMEERDEREN

Actie 9.A : De zichtbaarheid van de dienst anti-discriminatie van Actiris verbeteren

Doelstellingen	De zichtbaarheid van de dienst anti-discriminatie van Actiris verbeteren.
Acties	Een speciale webpagina aanmaken voor het fenomeen van discriminatie en voor de diensten die door Actiris worden voorgesteld.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners : IGVM en Unia
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	1) De webpagina van de dienst-antidiscriminatie wordt aangemaakt ; 2) Aantal bezoekers op de webpagina van de dienst anti-discriminatie.
Context	<p>Talrijke studies (Unia, view.brussels, enz.) hebben aangetoond dat de verschijnselen van discriminatie bij aanwerving slecht worden begrepen bij de bevolking.</p> <p>Werkzoekenden zijn zich er vaak niet van bewust dat ze worden gediscrimineerd. Naast het bekend maken van de dienst anti-discriminatie van Actiris bij de burgers, zal deze webpagina informatie verstrekken over discriminatie bij aanwerving en over de manier waarop er klacht kan worden neergelegd.</p> <p>Ze zal eveneens getuigenissen van slachtoffers van discriminatie bevatten en van werknemers die deelnemen aan de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Ze zal eveneens informatiemodules over discriminatie voorstellen (bv.. hoe en waar klacht neerleggen, enz.)</p>





104

WERKZOEKENDEN BETER BEGELEIDEN

Verbintenis 10

DE BEGELEIDING VAN SLACHTOFFERS VAN DISCRIMINATIE VERBETEREN

Actie 10.A : De begeleiding van slachtoffers van discriminatie verzekeren

Doelstellingen	Meer ondersteuning bieden aan werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie bij het beheer van de administratieve procedures die voortvloeien uit het neerleggen van een klacht.
Acties	a) Acties ontwikkelen voor de begeleiding en steun bij het administratief beheer dat voortvloeit uit het neerleggen van een klacht; b) De werkwijze en het toepassingsgebied van elke actor binnen de protocolakkoorden bepalen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris en BEW Partners : Unia en het IGVM
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024-2025
Opvolgingsindicatoren	1) Actieplan uitgevoerd ; 2) Aantal slachtoffers die begeleid werden in het kader van de administratieve procedure voortvloeiend uit klachtneerlegging.
Context	<p>Slachtoffers van discriminatie bij aanwerving kunnen blijven genieten van een geïndividualiseerde begeleiding door de diensten van Actiris. Deze zal verbeterd en aangeboden worden zodra er kennis wordt genomen van de discriminerende handeling en geleidelijk ontwikkeld worden om het autonoom worden (empowerment) van de werkzoekende te versterken.</p> <p>Er zal bijzondere aandacht worden gegeven aan de slachtoffers van wie de klacht geen gevolgen heeft gehad omdat het niet om discriminatie bij aanwerving ging. Er zal een specifieke begeleiding moeten worden ontwikkeld zodat de persoon kan begrijpen waarom er geen gevolg werd gegeven aan zijn klacht en hij de perceptie kan verbeteren die hij van discriminatie kan hebben.</p> <p>Actiris zal begeleidingsacties ontwikkelen waarmee de slachtoffers alle informatie kunnen verzamelen die noodzakelijk is voor een goede behandeling van hun klachtendossier (administratieve stappen, begrip van de procedure, enz.). Elke werkzoekende kan dus gevolgd worden door een adviseur die hem binnen de dienst anti-discriminatie van Actiris wordt toegewezen. Het beoogde doel is het slachtoffer te ondersteunen in zijn stappen zodat hij/zij onderweg de procedure niet opgeeft.</p> <p>In dit verband zal het bevoegdheidsgebied van Actiris en van de andere actoren die eveneens bij dit begeleidingsproces betrokken zijn, opnieuw worden afgebakend en besproken bij de herziening van de protocolakkoorden als bedoeld in punt "6B: Een automatische informatie-uitwisseling verzekeren tussen Actiris, de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, de federale diensten, Unia en het IGVM". Deze herziening zal het mogelijk maken duidelijk te maken tot welke instanties de slachtoffers zich kunnen wenden en zal hun procedures vergemakkelijken.</p>

Verbintenis 11

DE KENNIS VAN DE WERKZOEKENDEN OVER DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING VERGROTEN

Actie 11.A : Opleiden van werkzoekenden over het fenomeen van discriminatie

Doelstellingen	De kennis van werkzoekenden over het fenomeen van discriminatie vergroten.
Acties	a) Opleidingsmodules voor de doelgroep ontwikkelen ; b) Deze modules aanbieden aan alle werkzoekenden die binnen Actiris een tewerkstellingstraject doorlopen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners : BEW, Bruxelles Formation, VDAB, Unia en het IGVM
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Uitvoeringstermijn	1) Aantal verstrekte opleidingen; 2) Aantal deelnemers aan opleidingsmodules.
Context	<p>Vele werkzoekenden, die slachtoffer zijn van discriminatie, durven er niet over spreken of durven geen klacht indienen.</p> <p>De doelstelling van deze maatregel zal dus zijn om de kennis van de werkzoekenden over het begrip van de beschermde criteria te vergroten. Deze opleiding kan bijvoorbeeld gevolgd worden tijdens een klassiek tewerkstellingsbegeleidingstraject.</p> <p>De werkzoekenden kunnen op die manier leren om zich niet te spiegelen aan de stereotypen waarop discriminerende gedragingen berusten (bijvoorbeeld: loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen, het gedrag van de jongeren uit kansarme wijken, het verlies aan tewerkstellingsmogelijkheden van oudere werknemers, enz.) en hoe ze er zich tegen kunnen wapenen (hoe en waar klacht indienen, enz.).</p> <p>Daartoe kan het E-div tool van Unia als basis dienen om deze opleidingsmodules uit te werken.</p>

Actie 11.B : Het invoeren van acties ter sensibilisering van de werkzoekenden voor het fenomeen van discriminatie

Doelstellingen	<p>1) Meer ondersteuning bieden aan werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie ;</p> <p>2) De empowerment van werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie vergroten.</p>
Acties	<p>a) Een denkoefening voeren over de acties ter sensibilisering van werkzoekenden voor discriminatie;</p> <p>b) De begeleiding van de verschillende Actiris-diensten verbeteren door acties op te zetten ter sensibilisering van de werkzoekenden voor discriminatie;</p> <p>c) In synergie werken met Unia, het IGVM en de GWI.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie : Actiris</p> <p>Partners : Unia en IGVM</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	Aantal uitgevoerde sensibiliseringsacties
Context	<p>Actiris zal sensibiliseringsacties voor discriminatie bij aanwerving opzetten voor de werkzoekenden die begeleid worden in het kader van hun zoektocht naar werk, en in het bijzonder voor het publiek dat er potentieel slachtoffer van dreigt te worden (personen met een beperking, gezinsverantwoordelijkheden...).</p> <p>De begeleiding zal worden uitgebouwd om de talenten te ontwikkelen van de doelgroepen die het meest gediscrimineerd dreigen te worden, maar eveneens om hun kennis van discriminerende verschijnselen die op de arbeidsmarkt interageren te vergroten, zodat ze deze kunnen herkennen, er zich tegen kunnen wapenen en hun zelfvertrouwen kunnen versterken.</p> <p>In dit kader kunnen de diensten van Actiris met name:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stages en vrijwilligersactiviteiten inzetten, opdat zij de arbeidsmarkt serener kunnen betreden[18]; • boodschappen ter sensibilisering via het enige dossier van de werkzoekenden gebruiken; • een procedure voor permanente vorming invoeren voor de personeelsleden van Actiris, alsook voor de partners van Actiris; • de managers sensibiliseren om de principes van non-discriminatie aan hun team door te geven;

[18] Alle kosteloos verrichte werkzaamheden worden op strikt vrijwillige basis verricht. Werkervaring opgedaan via een vrijwilligersactiviteit of een stage versterkt de professionele vaardigheden van de werkzoekende op zijn CV. Het brengt de werkzoekende ook weer in contact met de arbeidswereld op een andere manier dan via een baan. Deze oplossing wordt, net als andere, aan werkzoekenden aangeboden.

Verbintenis 12

DE ERKENNING VAN COMPETENTIES VAN DE WERKZOEKENDEN VERBETEREN

Actie 12.A : De opstelling van jobaanbiedingen in termen van competenties mogelijk maken

Doelstellingen	Werkgevers aanmoedigen om hun jobaanbiedingen op te stellen in termen van de competenties die nodig zijn voor de functie.
Acties	a) Een kader voor functieprofielen opstellen waarin duidelijk de vaardigheden worden gedefinieerd die nodig zijn voor de opdrachten met betrekking tot de mogelijke functies; b) Een procedure opstellen voor het selecteren van kandidaten op basis van een beoordelingsraster waarin de vaardigheden beschreven in het functieprofiel centraal staan; c) Het verloop van het sollicitatiegesprek formaliseren om werving op basis van vaardigheden te garanderen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners : Unia, IVGM, Brupartners
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	Aantal jobaanbiedingen opgesteld in termen van competenties
Context	Deze maatregel heeft tot doel de Brusselse werkgevers ertoe aan te zetten hun jobaanbiedingen op te stellen in termen van competenties die nodig zijn voor de functie en niet meer te verwijzen naar studies, diplômes of naar eventuele getuigschriften (behalve indien een wettelijke bepaling hierin voorziet). Actiris en de erkende private tewerkstellingsagentschappen in het Brussels Gewest zullen de eerste actoren van deze verandering zijn.

Actie 12.B : De matching van jobaanbiedingen op basis van competenties verzekeren

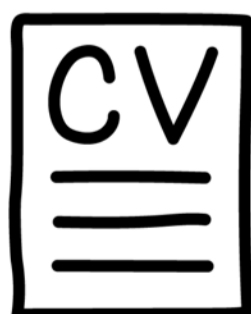
Doelstellingen	Gemakkelijker werkzoekenden inschakelen die niet over een gelijkwaardig diploma beschikken of die geen bekwaamheidsbewijs (of elk ander getuigschrift) konden verwerven terwijl ze over de noodzakelijke competenties beschikken om het beroep uit te oefenen.
Acties	a) Nieuwe methodologie ontwikkelen om de jobaanbiedingen zowel via de computer als manueel af te stemmen; b) Deze nieuwe methodologie testen voor de aanwerving van de werkzoekenden; De impact van deze nieuwe methodologie beoordelen.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partner(s): Unia, IGVM, Brupartners en Talent.brussels
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	1) Nieuwe ingevoerde methodologie; 2) Aantal uitgevoerde "matching competenties"; 3) Aantal aanwervingen uitgevoerd op basis van deze nieuwe methodologie.
Context	<p>Deze maatregel is bedoeld om het aanbod van en de vraag naar jobs op elkaar af te stemmen in functie van de competenties van de werkzoekenden en niet van hun diploma's of getuigschriften (behalve indien een wettelijke bepaling dit voorziet).</p> <p>Daartoe moet Actiris een nieuwe methodologie ontwikkelen om de jobaanbiedingen zowel via de computer als manueel af te stemmen, de gevolgen ervan voor de aanwerving van de werkzoekenden testen en de impact van deze nieuwe procedure beoordelen. Indien de resultaten positief zijn, kan de methodologie uitgebreid worden naar de erkende private tewerkstellingsagentschappen in het Brussels Gewest.</p>

Actie12.C : Een ruimere en snellere erkenning van diploma's waarborgen

Doelstellingen	De toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt vergemakkelijken door doeltreffende erkenning van buitenlandse diploma's.
Acties	<p>a) Contact leggen met de gemeenschappen;</p> <p>b) Werkgroepen organiseren met de Franse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap om blokkades op te sporen;</p> <p>c) In samenwerking met de gemeenschappen, een vereenvoudigde erkenningsprocedure van diploma's ontwikkelen voor werknemers die uit het buitenland komen.</p> <p>d) Contacten leggen met de Europese autoriteiten om procedures vast te stellen voor de erkenning van gemeenschappelijke buitenlandse diploma's tussen de landen van de Europese Unie.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: Actiris</p> <p>Partners: Unia, IGVM, Brupartners, de Franse Gemeenschap, de Vlaamse Gemeenschap, het Consortium Validering van competenties, Europese Commissie</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Erkeningsprocedures van diploma's is aangepast;</p> <p>2) Aantal personen die gelijkwaardigheidserkenning bekomen van hun buitenlands diploma.</p>
Context	<p>In de monitoring naargelang de nationale origine van 2019 van view.brussels werd aangetoond hoe moeilijk buitenlandse afgestudeerden het hebben om op de Belgische arbeidsmarkt te integreren. Bovendien heeft het land van herkomst van het diploma een duidelijke impact op de beroepsinschakeling. Het traject om een gelijkwaardigheid van een buitenlands diploma in België te verkrijgen, is een hindernissenparcours.</p> <p>De procedures zijn strikt en houden geen rekening met de professionele competenties die op het terrein verworven werden waardoor de werkgevers geen ervaren arbeidskrachten vinden en de werknemers hun beroep niet kunnen uitoefenen.</p> <p>Ze ondergaan dus een grote professionele declassering wat leidt tot een cascade-effect van problemen voor elke persoon wiens diploma niet wordt erkend en een verlies aan talenten voor het Brussels Gewest.</p> <p>Deze maatregel heeft tot doel samen te werken met de Gemeenschappen en de sector van de beroepsinschakeling aan de problematiek van de erkenning van buitenlandse diploma's ongeacht het land van herkomst. Er zal met name voorgesteld worden om een vereenvoudigde erkenningsprocedure van de diploma's te ontwikkelen voor werknemers die uit het buitenland komen. We zullen ook voorstellen om een Europese samenwerking op te zetten zodat in elk Europees land diploma's op eenzelfde manier worden beoordeeld ongeacht het land van herkomst.</p>

Actie 12.D : Het systeem van "Validering van competenties" versterken

Doelstellingen	Het gebruik van het systeem van "Validering van competenties" verhogen.
Acties	<p>a) Een impactstudie uitvoeren van het "Bekwaamheidsbewijs" uitgereikt door de centra voor validering van competenties en mogelijke aanbevelingen formuleren;</p> <p>b) Het gebruik van het systeem van "Validering van competenties" vergemakkelijken</p> <p>c) De mogelijkheid analyseren om de bekwaamheidsbewijzen van "Validering van competenties" te verruimen en de mogelijkheid overwegen om de duur van de procedures te verkorten en deze kosteloos te maken.</p>
Verantwoordelijke actie	<p>Stuurinstantie: Actiris</p> <p>Partners: BEW en Brupartners, Consortium Validering van competenties</p>
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<p>1) Aantal afgeleverde "Bekwaamheidsbewijzen";</p> <p>2) Aangepaste procedure.</p>
Context	<p>In de monitoring naargelang de nationale origine van 2019 van view.brussels wordt aanbevolen de validering van competenties te versterken om het gebruik van dit systeem te vergroten.</p> <p>Het systeem van validering van competenties werd ontwikkeld om de tewerkstelling van de werknemer te vergemakkelijken die een beroepservaring heeft verworven zonder een schoolstelsel gekend te hebben.</p> <p>Deze maatregel stelt dus voor om het systeem van "Validering van competenties" te versterken, de mogelijkheid te analyseren om de bekwaamheidsbewijzen te verruimen en het gebruik van dit systeem te verhogen.</p>



105

INNOVEREN OM DISCRIMINATIE TE BESTRIJDEN



Verbintenis 13

DE "MODELLEN" BEVORDEREN

Actie13.A : De "modellen" bevorderen

Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none">1) Brusselse werkgevers bewust maken van de verschillende talenten in het Brussels Gewest;2) De vicieuze cirkel voor werkzoekenden uit de meest gediscrimineerde groepen doorbreken.
Acties	<ol style="list-style-type: none">a) De doelgroepen vastleggen die aan deze campagne zullen deelnemen;b) Vastleggen welke slogans zullen worden gebruikt;c) Vastleggen welke dragers zullen worden gebruikt;d) De campagne lanceren.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners: Equal.brussels, Unia, IGVM en Brupartners
Budget	Raming van het budget: 175.000 € Toewijzing van de middelen met betrekking tot S2030
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<ol style="list-style-type: none">1) Lancering van de campagne;2) Impact van de communicatie;3) Feedback uit het veld.
Context	<p>De socio-economische monitoring 2022 van Unia onderzocht de rol van sociaal-cultureel kapitaal als een van de elementen die bepalend zijn voor de kansen die mensen op de arbeidsmarkt krijgen. Nationale afkomst kan ook bepaalde normen of verwachtingen voeden. Waarom kiezen jongeren met een bepaalde achtergrond veel vaker voor een bepaalde studierichting, waarom zijn ze oververtegenwoordigd in bepaalde sectoren en niet in andere...? Een van de manieren om uit deze situatie te geraken is het bevorderen van rolmodellen. Unia benadrukt het belang van sterke rolmodellen om de vicieuze cirkel te doorbreken.</p> <p>Deze maatregel wil de Brusselse bevolking via een massale informatiecampagne sensibiliseren voor discriminatie bij aanwerving door "rolmodellen" naar voor te schuiven en daarbij te zorgen voor een diverse en inclusieve vertegenwoordiging van de Brusselse bevolking. Hiervoor zullen verschillende netwerken worden gebruikt zoals pers, bioscoop, internet, reclameposters op openbare plaatsen, enz.</p> <p>Eenzijds zullen de werkgevers, dankzij deze campagne, gesensibiliseerd worden voor alle Brusselse talenten, ongeacht de raciale criteria of hun fysieke kenmerken. Anderzijds zullen de werkzoekenden geïnspireerd en aangetrokken worden om de code te doorbreken.</p>

Verbintenis 14

DE PROJECTOPROEPEN DIVERSITEIT BIJ TEWERKSTELLING VERBETEREN

Actie 14.A : De projectoproepen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit bij de tewerkstelling verbeteren

Doelstellingen	Initiatieven inzake diversiteit ondersteunen om structurele resultaten op lange termijn te behalen.
Acties	a) Een werkgroep oprichten die de zwakke punten van de huidige PO zal identificeren; b) Oplossingen bieden om de eerder geïdentificeerde zwakke punten te corrigeren en de specificaties dienovereenkomstig aan te passen; c) Een nieuw systeem opzetten voor het bestendigen van de laureaten van voorgaande jaren.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: BEW Partner: Kabinet van de minister van Werk
Budget	BA 16.007.34.02.3300 2022: 1.150.000 euro : (750.000 euro voor de nieuwe projecten en 400.000 euro voor de te bestendigen projecten) 2023: 750.000 euro (500.000 euro voor de nieuwe projecten en 250.000 euro voor de te bestendigen projecten)
Uitvoeringstermijn	2022 -2023
Opvolgingsindicatoren	1) Ontwikkeling van een nieuwe méthodologie ; 2) Aantal kandidaatstellingen voor de PO; 3) Aantal bestendigde projecten.
Context	<p>De projectoproep diversiteit is een initiatief dat zijn eerste editie kende in 2014. Hij heeft tot doel alle concrete en innoverende acties te ondersteunen die discriminatie bij aanwerving willen bestrijden.</p> <p>Gelet op de belangstelling die getoond werd voor deze projectoproep, zal hij behouden en verbeterd worden. Er zal worden nagedacht over de manier waarop de projecten die heel positieve resultaten hebben behaald op het vlak van bestrijding van discriminatie bij aanwerving zullen verspreid en bestendig worden.</p>

Verbintenis 15



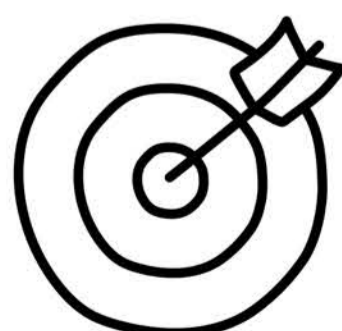
ARTIFICIËLE INTELLIGENTIE GEBRUIKEN OM DISCRIMINERENDE ELEMENTEN IN JOBAANBIEDINGEN OP TE SPOREN

Actie 15.A : Artificiële intelligentie (AI) gebruiken om discriminerende elementen in jobaanbiedingen op te sporen

Doelstellingen	<ol style="list-style-type: none">1) De discriminerende elementen in jobaanbiedingen op doeltreffende wijze verminderen;2) Het matchen van jobaanbiedingen en de vragen naar jobs op basis van vaardigheden vergemakkelijken.
Acties	<ol style="list-style-type: none">a) De gebruiksmogelijkheden van AI analyseren;b) De richtlijnen vastleggen voor het gebruik van de tool;c) Een algoritme ontwikkelen om discriminerende elementen te op te sporen;d) Ervoor zorgen dat de algoritmische bias niet leidt tot vertekende resultaten en/of vormen van discriminatie genereert;e) De resultaten analyseren om het gebruikte algoritme te verbeteren.
Verantwoordelijke actie	Stuurinstantie: Actiris Partners: Kabinet van de minister van Werk en Unia
Budget	Ongewijzigd budget
Uitvoeringstermijn	2023-2024
Opvolgingsindicatoren	<ol style="list-style-type: none">1) Ontwikkeling van een AI-tool;2) Resultaten van het gebruik van de AI-tool.
Context	<p>De socio-economische Monitoring 2022 van Unia stelt dat een geschikte manier om discriminatie te bestrijden erin bestaat de aanpak van de afgelopen jaren voort te zetten, maar ook kunstmatige intelligentie te gebruiken om mogelijke gevallen van discriminatie op te sporen.</p> <p>De doelstelling is om artificiële intelligentie te gebruiken om de jobaanbiedingen te analyseren en eventuele discriminerende elementen op te sporen. Deze technologie kan eveneens gebruikt worden om de matching te verbeteren van de jobaanbiedingen en de vragen naar jobs op basis van competenties.</p>

Evaluatie van het Plan in 10 maatregelen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden

Didier Gosuin - 2016



1. Versnellen en vereenvoudigen van de erkenning van diploma's die in het buitenland behaald werden

Er werden een reeks stappen ondernomen bij de Franse Gemeenschap om de gelijkwaardigheidsprocedure van het diploma te vergemakkelijken voor de werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven. Er werden meerdere brieven in deze zin verstuurd waarvan de laatste van eind 2020 dateert.

De vragen in termen van vergemakkelijking (en kosteloosheid) van de gelijkwaardigheidsprocedure van het diploma vinden tot op vandaag geen oplossing, wat nefaste gevolgen heeft op de sociaal- professionele inschakeling van de werkzoekenden van niet-Europese afkomst die bijzonder getroffen worden door een beleid van niet-erkenning van hun diploma dat in hun land van afkomst behaald werd.

Nochtans heeft Actiris samenwerkingen opgezet met het CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers) en BON (Brussels Onthaalbureau Nieuwkomers) om de werkzoekenden zo goed mogelijk te ondersteunen om hun administratief traject voor de erkenning van hun diploma te vergemakkelijken.

2. Aanpassing van de huidige diversiteitsinstrumenten aan de Brusselse werkelijkheid

De dienst diversiteit van Actiris helpt ondernemingen uit de privé- en overheidssectoren, die in Brussel gebaseerd zijn, om een diversiteits- en inclusiebeleid uit te werken. Het hoofdinstrument van dit beleid is het diversiteitsplan. Het gaat om een flexibel instrument dat acties kan ontwikkelen en opvolgen die beantwoorden aan de werkelijke toestand van een organisatie om de diversiteit te bevorderen door het accent te leggen op inclusie op de werkplek en de verschillende vormen van discriminatie te bestrijden.

De dienst diversiteit helpt ondernemingen om een interne werkgroep op te richten, om een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de diversiteit uit te voeren, om een actieplan op te stellen en er gedurende een periode van twee jaar de opvolging van te verzekeren. Dit gebeurt in samenwerking met de werknemers van de onderneming om een ondersteuningsstructuur te verzekeren. De doelstellingen zijn zowel kwantitatief (verhoging van de diversiteit in de aanwerving en in de retentie) als kwalitatief (bevordering van inclusie en sensibilisering tegen discriminatie).

De hervorming van de diversiteitsinstrumenten werd uitgevoerd in de periode 2017-2020. Een belangrijk aspect van deze hervorming bestond erin dat het diversiteitsbeleid niet uitsluitend een voluntaristisch karakter meer mocht hebben door de bevordering van de diversiteit maar dat er eveneens een corrigerend en herstellend element aan toegevoegd moest worden in de bestrijding van discriminatie. Zo werden er nieuwe diversiteitsinstrumenten ontwikkeld en ingevoerd in de beslissing over de diversiteitsplannen en in mei 2019 werd het diversiteitslabel ingevoerd. Ze beantwoorden nu beter aan de behoeften van de Brusselse ondernemingen.

Sinds 1 januari 2020 beschikt de dienst diversiteit van Actiris over vier nieuwe diversiteitsinstrumenten:

- Een intentieverklaring van de onderneming om een diversiteitsplan op te stellen;
- 3 types diversiteitsplannen: mini-plan, globaal en thematisch plan.

De gevolgen van deze nieuwe instrumenten konden nog niet gemeten worden aangezien de evaluatie van een diversiteitsplan pas 2 jaar na zijn invoering plaatsvindt. De hervorming van de diversiteitsinstrumenten voor zietimmers een evaluatie in 2 fasen:

- 1e fase: een interne evaluatie door de diversiteitsadviseurs van Actiris
- 2e fase: een externe evaluatie met de betrokken ondernemingen en de sociale partners. De internevaluatie toont reeds aan dat de hervorming tot eerste positieve resultaten heeft geleid.

Stijging van de resultaten van de ondernemingen

Het aantal intentieverklaring en nieuwe diversiteits plannen is van 2020 tot 2021 bijna verdubbeld. Deze stijging wordt bevestigd indien het jaar 2021 met 2017 wordt vergeleken: in deze periode steeg het aantal nieuwe diversiteitsplannen met 71 %.

Een betere servicevoor de ondernemingen

Vroeger kon er maar één diversiteitsplan worden voorgesteld maar voortaan mogen ondernemingen met een intentieverklaring starten zonder onmiddellijk een diversiteitsplan op te maken. Door de intentieverklaring te ondertekenen, wordt er een interne werkgroep over de diversiteit ingevoerd (ondersteuningsstructuur) om het diversiteitsbeleid van de onderneming, het begin van een participatief proces van de directie en het personeel in de uitwerking, de invoering en de evaluatie van een diversiteitsplan uit te werken. Daarenboven hebben de ondernemingen de keuze uit verschillende types diversiteitsplannen waardoor het diversiteitsbeleid beter aan de noden van de onderneming aangepast kan worden. Het feit dat de ondernemingen deze aanpak waarderen, wordt aangetoond door de tevredenheidsbarometer die Actiris regelmatig bij de Brusselse ondernemingen uitvoert: de dienst diversiteit van Actiris krijgt een score van 8,03/10.

Dit betekent dat de ondervraagde personen uit een onderneming die in contact is gekomen met de dienst diversiteit dit contact erg gewaardeerd hebben zowel op het vlak van de gegeven informatie als voor de mogelijkheid om een diversiteitsplan te ontwikkelen dat aan hun onderneming is aangepast.

De aanwervingsdoelstellingen zijn duidelijker

In dit nieuwe type plannen werden er kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen ingevoerd. Deze plannen vereisen eveneens dat er doelstellingen in de aanwerving van nieuwe werknemers worden ingesloten bij voorkeur binnen de doelgroepen van het diversiteitsbeleid. Het gebruik van doelgroepen en nauwkeurige kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen verheldert de oriëntering en de verwezenlijking van talrijke acties van het diversiteitsplan. Zoals hierboven vermeld, is het te vroeg om de gevolgen te evalueren van de invoering van doelgroepcijfers in de diversiteitsplannen en om de invloed te beoordelen die dit op het bereiken van de doelgroepen heeft gehad.

De sectoraanpak werd ingevoerd

De sectoraanpak werd eveneens in de individuele diversiteitsplannen geïntegreerd (zie evaluatiepunt 8 van het plan-Gosuin "De sectoraanpak versterken"). Brupartners ondersteunt het afsluiten van raamovereenkomsten met de sectoren die zich eveneens op het thema diversiteit concentreren. Indien een onderneming tot één van deze sectoren behoort, worden bijkomendesectoracties in het diversiteitsplan van de ondernemingen ingesloten.

Nieuw logo gevraagdvoor het diversiteitslabel

Het huidige logo is verouderd dateert van 2010 en voldoet niet meer aan de digitale vereisten van het logo dat door de ondernemingen gebruikt moet worden. Een nieuw diversiteitslogo voor de ondernemingen die aan een plan begonnen zijn, zou nog meer ondernemingen kunnen overtuigen om een diversiteitsplan op te stellen.

Nog te weinig corrigerende en herstellende acties

De hervorming van diversiteitsinstrumenten heeft een verbeterend en herstellend element toegevoegd aan de bestaande vrijwillige actie. Dit betekent dat wanneer er een discriminatie wordt gemeld in een onderneming, de dienst diversiteit een bemiddelingsrol kan spelen. Indien een onderneming wordt veroordeeld omwille van discriminatie, kan deze onderneming enkel een mini plan invoeren met het doel om te werken aan de reden waarom de onderneming werd veroordeeld en corrigerende maatregelen in deze zin te nemen. De onderneming krijgt geen enkele subsidie voor de invoering van het miniplan. Op de dag van vandaag heeft het departement Diversiteit van Actiris slechts eenmaal corrigerende maatregelen genomen voor een onderneming die wegens discriminatie veroordeeld werd.

Andere nog te verwezenlijken opdrachten in het kader van de hervorming

Zoals hoger aangegeven, is de invoering van de nieuwe diversiteitsinstrumenten nog niet voltooid en moeten er nog een aantal elementen van de hervorming ingevoerd worden. Deze werden uitgesteld omwille van een tekort aan resources om een kwaliteitsvolle invoering te verzekeren.

De volgende elementen moeten nog ontwikkeld worden:

- Een ondernemingsnetwerk dat een intentieverklaring heeft ondertekend of een diversiteitsplan heeft, moet nog uitgebouwd worden;
- De digitalisering van de diversiteitsinstrumenten die de diversiteitsplannen gebruiksvriendelijker zal maken en voor een snellere opvolging van de resultaten zal zorgen. Hiervoor wordt er in 2022 budget toegekend.

3. Toekennen van verhoogde steun aan ondernemingen die een diversiteitsplan ondertekenen

De ordonnantie betreffende de steun voor de economische ontwikkeling van ondernemingen van 2018^[19] legt zo een verband tussende steun aan de ondernemingen en de diversiteitsplannen:

1. Ondernemingen met meer dan 100 werknemers die een subsidie "economische ontwikkeling" krijgen, zijn verplicht een diversiteitsplan uit te werken;
2. Ondernemingen die een diversiteitsplan ontwikkelen, kunnen een verhoging van hun subsidie "economische ontwikkeling" krijgen;
3. Ondernemingen die een diversiteitsplan uitwerken met behulp van een externe adviseur kunnen hiervoor een premie krijgen.

De resultaten geven aan dat 17 ondernemingen een diversiteitsplan hebben opgesteld dankzij het stimuleringsbeleid dat door de ordonnantie over de economische ontwikkeling voorzien wordt, geen enkele heeft meer dan 100 werknemers en geen enkele onderneming heeft een premie voor advies aangevraagd. Het gaat dus om alle ondernemingen die een verhoging van de subsidie "economische ontwikkeling" krijgen door het opstellen van een diversiteitsplan.

Gelet op de daling van het aantal ondernemingen dat een diversiteitsplan opstelt om een verhoging van de subsidie te verkrijgen (slechts 1 in 2021 tegenover 12 in 2020) is het de vraag of dit systeem voldoende gecommuniceerd wordt.

4. De actie van het antidiscriminatieoket van Actiris versterken

De dienst antidiscriminatie bestaat uit een eerstelijnsdienst die zich op de zetel van Actiris bevindt. Verder wil deze dienst een bevoorrecht contact zijn op het vlak van discriminatie bij aanwerving voor het hele Brusselse Gewest. De antidiscriminatie dienst biedt een dienst aan die specifiek is voor werkzoekenden die bij de aanwerving gediscrimineerd worden of zich gediscrimineerd voelen. Hij onthaalt, informeert, oriënteert, sensibiliseert en begeleidt de werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen of gediscrimineerd worden, met een specifieke focus op de werkzoekenden die het verst van de arbeidsmarkt af staan.

Op het vlak van de cijfers stellen we van het jaar 2017^[20] tot op vandaag we een significante toename van de meldingen en van de dossiers vast. Deze indicatoren geven het belang aan van de specifieke begeleidingsvraag in de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving van het gediscrimineerde publiek.

In 2021 hebben de becijferde doelstellingen de doelwaarden overschreden die in het kader van de beheersovereenkomst van Actiris vastgelegd waren. Aan het einde van het tweede kwartaal 2021 verwezenlijkte de dienst antidiscriminatie immers meer dan de helft van de beoogde doelstellingen^[21] met een stijging van de contacten met de werkzoekenden die bij de aanwerving gediscrimineerd werden.

Op personeelsvlak werden er bijkomende menselijke en financiële middelen toegekend om deze nieuwe taken te vervullen, het onthaal, de oriëntering en de opvolging van de werkzoekenden te verzekeren, een informatie- en sensibiliseringsrol te spelen in de kwestie van de discriminatie bij aanwerving. Daarenboven voorzag het Personeelsplan 2019, om aan de doelstellingen van de beheersovereenkomst (2017 - 2022) en van het Gosuin-plan te beantwoorden de aanwerving van drie VTE voor de antidiscriminatie dienst die verbonden is aan de eerste fasering van de implementatie van het actieplan van de herontplooiing van deze dienst. Er waren bijkomende VTE voorzien om de nieuwe antidiscriminatie dienst te versterken.

Vandaag bestaat de afdeling uit 9,5 VTE die de vier opdrachten van de antidiscriminatie dienst vervullen. In 2021 werd er een bijkomende opdracht toegevoegd rond de begeleiding van werkzoekenden die een discriminatie melden in het kader van de oplossingswaarborg tot tewerkstelling voor iedereen . Op methodologievlak werden de opdrachten van de Antidiscriminatie dienst in 2017 opnieuw gedefinieerd in het kader van zijn nieuwe ontplooiing. Er zijn er 4:

1. Informatie: Gebaseerd op de bijzondere noden van de werkzoekende, is de doelstelling om nuttige informatie te delen en indien nodig een opvolging via oriëntering te verzekeren;
2. Oriëntering en begeleiding: In termen van oriëntering heeft de dienst oplossingsfiches opgesteld om op maat te beantwoorden aan de behoeften van de werkzoekenden om een oplossing voor de tewerkstelling te vinden. De dienst begeleidt de Brusselse werkzoekenden door de ontwikkeling van hun empowerment te versterken via een kwaliteitsvol onthaal en een optimale luisterbereidheid om een oplossing tot tewerkstelling, een opleiding, een stage of de validering van competenties te vinden.
3. Sensibilisering: De dienst sensibiliseert professionals van de tewerkstelling en van de opleiding maar eveneens de burgerlijke samenleving voor discriminatie bij aanwerving. Met als bijzondere doelstelling om de onderrapportering te bestrijden via een partnernetwerk met de verschillende acteurs, maar ook via een regelmatige communicatie naar buiten;
4. Aanbeveling: Dankzij een bijdrage die gebaseerd is op de eerstelijns ervaring van de consultants, levert de antidiscriminatie dienst aanbevelingen over kwesties van discriminatie bij aanwerving door de obstakels naar de tewerkstelling te identificeren. Sinds zijn lancering in december 2020 heeft de dienst samenwerkingen ontwikkeld met talrijke organisaties om een referentie acteur te worden op het vlak van inclusie van de werkzoekenden in het Brussels Gewest.

De antidiscriminatie dienst evalueert elk jaar zijn activiteiten met een jaarlijkse evaluatie.

[19] Ordonnantie van 3 mei 2018 betreffende de steun voor de economische ontwikkeling van ondernemingen (B.S. 22 mei 2018)

[20] Datum die het begin markeert van het nadenken over de herontplooiing van wat het Antidiscriminatieoket was bij zijn herziening bij de lancering van de Dienst in december 2020.

[21] Het actieplan werd vastgelegd voor 2021, de doelwaarden die bereikt moeten worden, zijn: 250 meldingen en 150 dossiers.

5. Controlesystemen invoeren om de discriminerende ondernemingen te sanctioneren

Op 16 november 2017 gaat het Brussels parlement over tot de goedkeuring van de ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Uitvoering en opvolging sinds de goedkeuring van de ordonnantie

De ordonnantie van 16 november 2017 was een primeur die als model heeft gediend voor de Brusselse woninginspectie en voor de federale sociale inspectie, die op hun beurt nieuwe middelen hebben aangenomen om discriminatie te bestrijden.

Rekening houdend met het nieuwe van dit systeem, had het mechanisme om de discriminatie te testen tijd nodig om ontplooid te worden.

Zo is de invoering van de ordonnantie van 16 november 2017 met name gebaseerd op de protocollen die afgesloten werden met Unia en met het IGVM. De doelstelling van deze protocollen was de samenwerking te organiseren tussen de Gewestelijke werkgelegenheidsinspectie (WGI) en de voormelde organisaties in het kadervan de strijd tegen discriminatie bij aanwerving in het Brusselse Gewest. Deze protocollen waarborgen een gecoördineerde benadering in de behandeling van klachten/meldingen van discriminatie bij aanwerving. Deze protocollen regelen in detail de technische aspecten die noodzakelijk zijn voor de behandeling van de klachten/meldingen.

Resultaten:

In 2018 heeft de GWI 15 dossiers geopend :

- er werden 9 dossiers zonder gevolg geklasseerd omdat er geen enkele vorm van discriminatie aangetoond kon worden waarvan 4 als gevolg van situatietests;
- er werden 2 dossiers afgesloten met een Pro Justitiavoor rechtstreekse discriminatie. In deze dossiers werden er bewijzen gevonden dankzij klassieke onderzoekstechnieken en niet door een discriminatietest.
- 3 dossiers bevatten voldoende bewijzen om een waarschuwing op te stellen en een discriminatietest was niet nodig.

In 2019 heeft de GWI 19 dossiers geopend voor discriminatie bij aanwerving:

- 10 klasseringen zonder gevolg waarvan 1 overdracht naar een andere bevoegde dienst;
- 3 herinneringen aan de wet waarvan 1 na een positieve test;
- 5 verwittigingen.

In 2020 heeft de GWI 6 dossiers voor discriminatie bij aanwerving geopend:

- Zo werden er twee dossiers zonder gevolg geklasseerd wegens geen discriminatie ;
- Er werd één dossier aan de federale inspectie overgemaakt.
- Er worden nog drie dossiers behandeld, één via verhoren en de twee andere waar er een test uitgevoerd zou moeten worden.

Vaststellingen:

Vier jaar na de goedkeuring van de ordonnantie heeft er geen stormloop van meldingen en testen plaatsgevonden.

In het algemeen werden er heel weinig meldingen en klachten aan de GWI overgemaakt. Enerzijds omdat de organisaties in verhouding minder meldingen ontvangen voor aanwervingen dan voor de tewerkstelling in het algemeen (ontslagen, geen promotie, dagelijkse discriminatie...). De organisaties spelen trouwens de rol van filter door aan de GWI enkel klachten door te spelen die gebaseerd zijn op een discriminatie die met een aanwerving (in het n het Brussel hoofdstedelijk gewest) te maken heeft waarin een onderzoek van de GWI een meerwaarde kan bieden en waarvoor een bemiddeling door deze organisaties niets heeft opgeleverd.

Het is ook mogelijk dat het gebrek aan communicatie bij het publiek over dit systeem en waarbij het uitgenodigd wordt om de verschillende actoren te raadplegen die de klachten en meldingen zullen verzamelen, eveneens een reden is van het lage aantal meldingen.

Vertrekkend vanuit deze vaststellingen werden er reeds verschillende procedure wijzigingen aangebracht:

- De herontplooiing van het antidiscriminatie loket van Actiris zorgt ervoor dat er meer meldingen kunnen opgevangen worden die voor de GWI bestemd zijn. Zo hoopt de GWI het aantal meldingen dat op haar kantoor toekomt, te zien toenemen.
- De toelating om anonieme meldingen door te geven zou eveneens moeten bijdragen tot de verhoging van het aantal gevallen dat aan de GWI wordt doorgegeven.
- De GWI heeft aan Unia/IGVM/Actiris voorgesteld dat de GWI, parallel met het bemiddelingsproces dat door deze organisaties uitgevoerd zou worden, direct een discriminatietest voorbereidt die gebruikt zou kunnen worden indien de bemiddeling tot geen enkel bevredigend resultaat zou leiden.
- De GWI wenst van Actiris geanonimiseerde cv's te ontvangen om discriminatietesten uit te voeren. De GWI hoopt eveneens rechtstreeks meldingen te ontvangen van Actiris.

Er werd eind 2021 door de ULB een studie uitgevoerd over de juridische evaluatie en de evolutie mogelijkheden van de discriminatietesten bij de aanwerving in het Brussels Gewest. De resultaten van deze studie zullen ervoor zorgen dat het bestaande systeem verbeterd kan worden in naleving van de regels van het strafrecht.

6. Rationalisering van de institutionele diversiteitsorganisaties

De hervorming van de diversiteitsinstrumenten voorziet een nieuw governance model van het diversiteitsbeleid in Brussel.

In dit nieuwe governance model is het voorzien dat de huidige Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD) in twee nieuwe organisaties wordt opgesplitst:

- Een Stuurcomité (voorlopige benaming) dat een discussieforum zal zijn en een plek waar nagedacht wordt over de huidige thema's van diversiteit en non-discriminatie ;
- Een Jury (voorlopige benaming) van deskundigen die het directiecomité adviseert over de goedkeuring en de evaluatie van de diversiteitsplannen.

De opsplitsing van de RNDD zal de opvolging kunnen verzekeren van het diversiteitsbeleid van Brussel op het tactisch niveau (stuurcomité) omdat er vandaag teveel tijd besteed wordt aan de bespreking van de diversiteitsplannen die naar het operationele niveau (jury) verplaatst zal worden. De uitwerking van de samenstelling en van de werking van deze twee nieuwe organisaties is aan de gang. Ze zouden vanaf september 2022 operationeel moeten zijn.

7. Een diversiteitsmonitoring uitvoeren

De uitgave 2019 van de monitoring van view.brussels is de eerste wetenschappelijke studie die de impact onder de loep neemt van de afkomst van mannelijke werkzoekenden in Brussel op hun professionele integratie. Ze bevestigt het structurele en blijvende karakter van de discriminatie bij tewerkstelling, die gebaseerd is op de nationale afkomst.

Om deze vorm van discriminatie te bestrijden, is het essentieel over tools te beschikken die de Brusselse realiteiten kunnen analyseren om openbare beleidsvormen in te voeren die aan deze gewestelijke specificiteit zijn aangepast en om diversiteitsindicatoren te voorzien die er de opvolging van kunnen verzekeren.

8. De sectoraanpak versterken

In het kader van de hervorming van de diversiteitsinstrumenten werd er een sectoraanpak geïntegreerd door sector acties in de diversiteitsplannen in te sluiten.

Deze stap komt na de afsluiting van de sector raam overeenkomst met de Brusselse regering die de doelstellingen herneemt die aan de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving en aan de bevordering van de diversiteit bij de tewerkstelling gewijd zijn.

Op basis van het sector actie plan stelt de dienst diversiteit van Actiris geleidelijk aan een actielijst op voor de sectoren die in de diversiteitsplannen van de Brusselse ondernemingen ingesloten moeten worden.

9. Heroriëntering van het "Fondsvoor Beroepservaring"

Het Fonds voor beroepservaring werd afgeschaft in de loop van de legislatuur 2014-2019.

10. Oriëntatie vande dienstenchequesector tenvoordele van de diversiteit

Met betrekking tot de dienstenchequesector werd er een aanvullend indexeringsproces ingevoerd en onderworpen aan de ondertekening van een diversiteitscharter, aan de aanwerving van 60% van de werkzoekende doelgroep en aan de invoering van een opleidingsplan voor de werknemers. Een dergelijk mechanisme beoogde de rol van de sector als tewerkstellingshefboom te bevorderen.

