

ADVIES Nr. 2.163

---

Zitting van dinsdag 28 april 2020

---

Begeleidend advies bij de brochure “Diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving bevorderen”

x                    x                    x

## **Begeleidend advies bij de brochure**

### **“Diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving bevorderen”**

---

De bevordering van diversiteit op de werkplek en de strijd tegen discriminatie liggen de sociale partners al vele jaren na aan het hart.

Zo werden er in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 belangrijke werkzaamheden verricht rond die thema's. Ankerpunt 4 hield een oproep in vanwege de interprofessionele sociale partners aan alle sectoren en alle ondernemingen om akkoorden te sluiten en acties te ondernemen met het oog op een grotere diversiteit - in al haar facetten - op de werkplaats, in overleg tussen werkgevers en werknemers.

Die werkzaamheden hebben geleid tot de goedkeuring op 10 oktober 2008 van de cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie en de uitwerking van een gedragscode betreffende de gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers. Die code, die bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers is gevoegd, is een eerste interprofessionele tool voor werkgevers en werknemers in verband met het aanwervings- en selectiebeleid, met inbegrip van hun houding in geval van sollicitatie, zodat de kansengelijkheid van de kandidaten wordt gevrijwaard.

Meer recent kon de Raad zijn werkzaamheden voortzetten. De Raad heeft de afgelopen jaren verschillende adviezen uitgebracht over onder andere de omstandigheden waarin het geslacht vermeld mag worden in de voorwaarden voor toegang tot een beroepsactiviteit (advies nr. 1.888 van 28 januari 2014), het reglementair kader voor de positieve actie ter uitvoering van de drie antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007 (voornoemd advies nr. 1.888 en nr. 2.098 van 25 september 2018) of nog de mogelijkheid waarin de sociale inspectie gebruik kan maken van mystery shopping (controle door zich voor te doen als klant of potentiële klant) om ervoor te zorgen dat de antidiscriminatie regelgeving wordt nageleefd (advies nr. 2.040 van 28 juni 2017).

Aansluitend op die werkzaamheden was de Raad van oordeel dat het nuttig zou zijn om op interprofessioneel niveau een praktijkgids uit te werken ter vereenvoudiging en ondersteuning van de initiatieven van ondernemingen en sectoren die een daadkrachtige aanpak willen voeren om discriminatie te bestrijden en diversiteit te bevorderen bij de aanwerving. In dat verband keurt hij vandaag de brochure “diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving bevorderen” goed, die bij dit advies is gevoegd.

Die brochure is eerst en vooral bedoeld als didactische tool voor ondernemingen, sectoren en sollicitanten. Ze kadert binnen de wet- en regelgeving die in België van toepassing is op het vlak van non-discriminatie en geldt voor elk type onderneming. De Raad heeft van die gids een uitermate praktisch instrument willen maken die de voordelen van diversiteit in de verf zet en die de ondernemingen die dat wensen, gedurende de hele aanwervingsprocedure leidt naar objectieve aanwervingspraktijken op grond van louter de competenties van de sollicitanten zodat ze een echt gelijke behandeling krijgen.

De interprofessionele sociale partners bewijzen zo dat ze vast van plan zijn concreet te blijven ijveren voor een betere participatie van de risicogroepen op de arbeidsmarkt. Ze verbinden zich ertoe dit instrument bij hun leden te promoten.

-----

**Bijlage: Brochure “diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving bevorderen”**