



Vlaams
Parlement

ingediend op **1367** (2017-2018) – Nr. 1
13 november 2017 (2017-2018)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Yasmine Kherbache en Sonja Claes

over het thema Werk
in het Jaarverslag 2016
van het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Emmily Talpe, Daniëlle Vanwesenbeeck;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Willem-Frederik Schiltz, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzetting	4
II.	Bespreking.....	13
1.	Vragen en opmerkingen.....	13
2.	Antwoorden.....	17
2.1.	Reactie van de minister	17
2.2.	Antwoorden van Unia	18
3.	Replieken.....	21
	Gebruikte afkortingen.....	24
	Bijlagen: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 19 oktober 2017 een gedachtewisseling over het thema Werk in het Jaarverslag 2016 van het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia.

Aan de gedachtewisseling werd deelgenomen door Els Keytsman, directeur van Unia, Maarten Huvenne, beleidsmedewerker van Unia, en Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.

Ook studenten die deelnamen aan de YOUCA Action Day kregen de gelegenheid vragen te stellen tijdens de gedachtewisseling.

Het jaarverslag en de getoonde presentatie zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Inleidende uiteenzetting

Els Keytsman, directeur van Unia, overloopt aan de hand van een aantal frappante datums en gebeurtenissen hoe Unia in 2016 haar opdrachten uitvoerde.

22 februari 2016 – centrum wordt Unia

De eerste belangrijke datum is 22 februari 2016, het eindpunt van een lang proces van herstructurering. Het voormalige Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding wordt Unia. Els Keytsman herinnert eraan dat het centrum al in 2014 hervormd was tot een onafhankelijke, interfederale instelling. Dat gebeurde op grond van een samenwerkingsakkoord tussen alle regeringen van het land, goedgekeurd door alle parlementen.

Interfederaal betekent dat Unia voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen het mandaat kreeg op alle beleidsniveaus, dus ook op die van de gemeenschappen en gewesten. De opdrachten inzake migratie waren eerder al ondergebracht in de aparte, zuiver federale instelling Myria.

Deze architectuur heeft voor de burger verduidelijking en vereenvoudiging gebracht. Hij kan nu bij één instantie terecht in geval van discriminatie op basis van een van de door wetten en decreten beschermde criteria waarvoor Unia bevoegd is – dat zijn alle criteria behalve taal en gender – over welk bevoegdheidsniveau het ook gaat. De spreekster geeft een voorbeeld. Waar men vroeger kon ingrijpen in een geval van discriminatie van een werknemer met een klassiek contract (federale bevoegdheid), kan men dat voortaan ook voor de collega van die werknemer met een interimcontract (Vlaamse bevoegdheid).

Verder is ook de onafhankelijkheid versterkt door de nieuwe architectuur. Unia legt verantwoording af aan de parlementen van het land en niet aan een voogdijminister. Er is immers geen voogdijminister. De raad van bestuur, waarvan de leden zijn aangeduid door de verschillende parlementen, stuurt de organisatie aan. In het samenwerkingsakkoord waarmee Unia is opgericht, werden ook het mandaat en de bijhorende financiële middelen verankerd.

De voorstelling van het jaarverslag in de commissie Werk en Economie van het Vlaams Parlement past dus volledig in de optiek van de interfederalisering en van een onafhankelijk orgaan.

De nieuwe architectuur bracht Unia ook dichterbij de burger. Die hoeft niet noodzakelijk naar Brussel voor een afspraak. Dat kan ook bij de lokale contactpunten in Vlaanderen, dat zijn de vroegere meldpunten discriminatie in de

dertien Vlaamse centrumsteden. Die decentralisatie, die vroeger al in de praktijk bestond via samenwerkingsakkoorden met de Vlaamse overheid, is vandaag structureel ingebed in de werking van Unia en uitgebreid. Naast de behandeling van individuele meldingen staat Unia daardoor ook dicht bij het lokale beleid en bouwt het aan netwerken met lokale belanghebbenden. De burger en de lokale belanghebbenden hebben via de lokale contactpunten ook toegang tot de specialisten van Unia in Brussel.

De nieuwe naam betekent meer dan een nieuwe huisstijl en nieuwe visitekaartjes. De naam houdt in dat Unia mensen wil verenigen maar ook dat elke persoon uniek is.

24 februari 2016 – module diversiteitsbeleid eDiv

Maarten Huvenne, beleidsmedewerker Vlaamse thema's, vervolgt dat Unia op 24 februari 2016 de module diversiteitsbeleid van haar onlinecursus over diversiteitsbeleid eDIV op de werkvloer lanceerde. Waarom werd deze onlinemodule uitgebouwd? Unia merkt al langer dat bij bedrijven een grote nood bestaat aan expertise over diversiteit. In Vlaanderen bestond er vroeger ondersteuning voor bedrijven via het systeem van de diversiteitsplannen. Die werd in het nieuwe 'Focus op talent'-beleid van de minister afgeschaft. In de plaats daarvan kwam er een subsidie voor kmo's via de kmo-portefeuille. Zij kunnen daarmee expertise inkopen om het hr-beleid te verbeteren, onder andere wat diversiteit betreft.

Toch merkte Unia dat dit niet voldoende wordt opgepikt en dat bedrijven, maar ook werkgeversorganisaties of sectoren, rechtstreeks bij Unia blijven aankloppen om hun hr-beleid bij te sturen en met grote vragen zitten over diversiteit en de antidiscriminatiewetgeving. Om daaraan tegemoet te komen, werd de nieuwe module van eDIV uitgewerkt. Ze toont hoe een bedrijf kan starten met het uitwerken van een diversiteitsbeleid, bevat voorbeeldteksten en geeft concrete tips aan bijvoorbeeld hr- en teammanagers en preventieadviseurs. Deze module volgt op de in 2014 ontwikkelde module over de antidiscriminatiewetgeving. Op 26 april 2017 lanceerde Unia, in samenwerking met het VBO, de nieuwste module Handicap.

Met eDIV toont Unia zijn kracht tot innovatie: eDIV is een unieke e-learningtool. Op een laagdrempelige manier leert men op korte tijd veel bij. Wie de modules met succes doorloopt, ontvangt een certificaat. Daarnaast kan iedereen grasduinen in de situatiedatabank, waarin veel voorkomende vragen proactief worden beantwoord in uit het leven gegrepen situaties. Bovendien is de nieuwe module toegankelijk voor personen met een handicap dankzij de nieuwste software inzake e-learning. Op de planning staat trouwens het toegankelijk maken van alle modules. Er worden nog modules uitgewerkt over Seksuele oriëntatie (gepland voor 2019) en Geloof en levensbeschouwing (2020). Ondertussen zijn al 12.000 gebruikers geregistreerd op de website, wat de ruime verspreiding aantoont.

22 maart 2016

Op 22 maart 2016 wordt het land opgeschrikt door de aanslagen op de luchthaven in Zaventem en in metrostation Maalbeek. *Els Keytsman* stelt dat de logische reactie daarop een verscherping van het veiligheidsbeleid is. De federale overheid neemt een aantal antiterreurmaatregelen. Net zoals bij vorige aanslagen, onder meer die in Frankrijk, merkt Unia dat dit bij de bevolking leidt tot angst en bezorgdheid, maar ook tot een meer gespannen klimaat. Dat inspireerde de titel van het jaarverslag 2015: 'Samenleven op scherp'. Die verscherping heeft zich voortgezet in 2016.

Naast meer gewelddadige incidenten met onder meer de politie, noteert Unia meer meldingen in het domein Samenleving en meer dossiers in Werk. Vooral personen die aanzien worden als moslims, krijgen met de spanningen te maken. De meldingen gaan van generaliseren ("alle moslims zijn terroristen") en misplaatste grappen ("hier, onze terrorist is er") tot agressief gedrag of het verliezen van een job. De dag van de aanslagen bijvoorbeeld verloren een aantal mensen die werkten op de luchthaven hun zogenaamde veiligheidsmachtiging, zonder dat daarbij een goede uitleg werd gegeven. Pas later, na een beroepsprocedure, kregen sommigen hun machtiging terug. Anderen kregen ontoelaatbare vragen. Aan een barman werd bijvoorbeeld gevraagd zijn baard te scheren omdat "hij er teveel als een moslim uitzag".

Unia opende in 2016 in totaal 504 dossiers in het domein Werk, een toename van 48 percent ten opzichte van 2015. Wat betreft de discriminatiegronden voor het domein Werk, opende Unia net als vorig jaar de meeste dossiers over raciale criteria (169 dossiers), hoewel zij proportioneel minder stegen dan andere discriminatiecriteria als geloof en levensbeschouwing (88 dossiers, plus 91 percent).

29 mei 2016 – leeftijdscdiscriminatie

Op 29 mei 2016 veroordeelde de Arbeidsrechtbank van Gent keukenfabrikant Dovy voor de discriminatie van een 59-jarige sollicitant omwille van zijn leeftijd. De man had zich kandidaat gesteld voor de functie van zelfstandig verkoper, maar kreeg van de hr-verantwoordelijke een mail, die Els Keytsman citeert: "Laat ons zeggen dat je inderdaad het perfecte profiel hebt met uitzondering van uw leeftijd sorry dat ik daar zo eerlijk over ben maar het is misschien beter dat je weet waarom ik u niet direct uitnodig op gesprek."

Zoals steeds startte Unia een verzoeningspoging, die meteen spaak liep. Daarop stapten Unia en het slachtoffer naar de rechter. De Arbeidsrechtbank in Gent oordeelde dat er sprake was van discriminatie op basis van leeftijd. Dovy moest zijn discriminatoire aanwervingsbeleid stopzetten en de man een schadevergoeding van 25.000 euro betalen, evenals een dwangsom van 1000 euro per nieuwe inbreuk. Het argument dat oudere werknemers moeite zouden hebben met softwareprogramma's werd door de rechter van tafel geveegd. Dovy ging in beroep. Het Gentse Arbeidshof bevestigde op 13 juni 2017 echter de veroordeling.

Voor Unia is de veroordeling van Dovy een sterk signaal aan de samenleving, want leeftijdscdiscriminatie blijft nog te vaak onder de radar. Zij komt veel vaker voor dan men uit de cijfers van meldingen en dossiers kan opmaken. Uit wetenschappelijke studies, zoals de eigen Diversiteitsbarometer Werk, weet men dat een op drie werknemers vindt dat leeftijdscdiscriminatie gerechtvaardigd is en dat 45-plussers een aanzienlijk risico lopen om gediscrimineerd te worden op basis van hun leeftijd.

Leeftijdscdiscriminatie wordt dus niet altijd ernstig genomen, laat staan dat ze zou worden gemeld. Het is nochtans een reëel probleem en dreigt nog te zullen groeien. Europa vergrijsst immers: het aantal 65-plussers zal de komende 25 jaar met de helft toenemen. In België zal het aantal 45-plussers de komende 40 jaar met 20 procent toenemen. Een groeiend deel van de bevolking heeft dus een aanzienlijke kans op discriminatie op de werkvloer. Dat brengt de arbeidsmarkt uit balans. Van de Belgen van 55 jaar en ouder was vorig jaar maar 44 procent aan de slag, tegenover een werkzaamheidsgraad van 78,5 procent bij de groep tussen 25 en 54 jaar. Volgens Unia spelen stereotypen een belangrijke rol in die lage werkzaamheidsgraad. Nog steeds worden ouderen gezien als minder

flexibel, niet mee met de technologie of haast per definitie lijdend aan gezondheidsproblemen.

De rechter heeft die vooroordelen in de zaak Dovy terecht afgestraft en daarmee een sterk signaal aan de samenleving gegeven. Na de uitspraak en door de pers aandacht kreeg Unia meer meldingen en dossiers van mensen die meenden gediscrimineerd te zijn wegens hun leeftijd. De stijging bereikt 135 percent en is de sterkste van alle criteria. Veel klachten komen van 45-plussers die nog voor ze op een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd te horen krijgen dat ze te oud zijn. Veel melders blijken moedeloos te worden door de vele afwijzingen. Voor alleenstaande oudere werkzoekenden die niet meer aan een baan geraken, dreigt later bovendien armoede omdat ze te weinig pensioenrechten kunnen opbouwen.

Els Keytsman vermeldt nog een andere belangrijke zaak in deze materie. Unia begon een onderzoek tegen Belgocontrol, de beheerder van het Belgische luchtverkeer. In de zomer van 2016 kondigde Belgocontrol immers aan de toegang tot selectie voor luchtverkeersleiders te beperken tot jongeren tussen de 18 en 25 jaar. Belgocontrol argumenteert dat het belangrijk is om aspirant-luchtverkeersleiders zo jong mogelijk op te leiden en dat de slaagkansen in die categorie hoger zijn. Unia vindt deze uitleg onvoldoende. Volgens Unia is er hier sprake van discriminatie op basis van leeftijd omdat Belgocontrol een leeftijds-grens vastlegt die de toetsing met de realiteit niet doorstaat. Het dossier is nog niet afgesloten.

In het najaar lanceerde Unia een digitale sensibiliseringscampagne over leeftijdsdiscriminatie aan de hand van Facebookfilmpjes en affiches.

31 mei 2016 – zaak-Achbita

Op 31 mei 2016 bracht de advocaat-generaal van het Europees Hof van Justitie zijn advies uit over de vraag hoe bedrijven zouden moeten en kunnen omgaan met religieuze symbolen en praktijken op de werkvloer. Deze vraag zorgt vaak voor beroering en werkgevers weten niet altijd hoe te reageren op vragen van personeelsleden. In 2016 werd Unia daarover dikwijls bevraagd. Omdat de rechtspraak alle richtingen uitging en voor onduidelijkheid zorgde, stuurde Unia al langer aan op een prejudiciële vraag, een vraag om verduidelijking van de rechtspraak om zo meer rechtszekerheid te creëren. Het keek dan ook uit naar het antwoord van het Europese Hof van Justitie op de prejudiciële vraag van het Belgische Hof van Cassatie over de zaak-Achbita. In die zaak stelde werkgever G4S tegenover een werkneemster dat haar hoofddoek niet verenigbaar was met het levensbeschouwelijke neutraliteitsbeleid van de onderneming – dat overigens niet stond neergeschreven – en met het uniform dat ze bij de klant moest dragen.

Sinds 14 maart 2017 is het antwoord van het Europees Hof van Justitie bekend. Het Hof ziet het als een vrijheid van ondernemen wanneer een werkgever een neutraal imago wil uitstralen tegenover klanten. Het bedrijf moet dan wel een echt neutraliteitsbeleid uitwerken en dat ook coherent, systematisch en op dezelfde manier toepassen op alle werknemers ongeacht de geloofsovertuiging. Een dergelijk verbod op het dragen van zichtbare kentekens mag bovendien alleen gelden voor werknemers die visueel contact hebben met klanten. Daarnaast moet een werkgever kijken of er minder drastische maatregelen dan ontslag mogelijk zijn, zoals een functie zonder visueel contact met de klant.

Het Hof van Cassatie besliste recent om de eerdere uitspraak van het Antwerpse Arbeidshof te verbreken omdat het wel had moeten oordelen of het ontslag van mevrouw Achbita een direct of een indirect onderscheid is op grond van geloof. Bovendien moest het Arbeidshof aan de hand van de concrete feiten nagaan of

het neutraliteitsbeleid van G4S het ontslag van mevrouw Achbita voldoende rechtvaardigde. Het argument dat G4S niet in de fout ging omdat er verschillende maatschappelijke tendensen bestaan en de wetgeving te complex is, doet niet ter zake. In discriminatiezaken moet een arbeidsrechtbank niet de intenties van de werkgever beoordelen, onderstreept het Hof van Cassatie. Wat wel telt, is of de werkgever voldoende kan rechtvaardigen waarom hij een werknemer benadeelt op grond van een persoonskenmerk, zoals geloof. De zaak wordt verwezen naar het Arbeidshof te Gent, dat zal moeten oordelen of er in deze sprake is van indirecte discriminatie.

Juli – Seksuele oriëntatie

Onder de maand juli behandelt Els Keytsman het thema Seksuele oriëntatie. In de jaarcijfers ziet men discriminatie op basis van dit beschermd persoonskenmerk vooral in het domein Samenleving en minder in het beleidsdomein Werk. Unia blijft echter ook waakzaam voor deze vorm van discriminatie. Lage meldingscijfers zijn namelijk geen reden om minder aandachtig te zijn. Unia weet immers dat de meldingsbereidheid op basis van seksuele oriëntatie laag is.

2 september 2016 – Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie

Maarten Huvenne stelt dat Unia in september 2016 op eigen initiatief een advies over het ABAD heeft opgesteld, dat ook in deze commissie is besproken. De spreker onderstreept dat dit tot de uitdrukkelijke opdrachten van Unia behoort: het formuleren van adviezen en aanbevelingen aan overheden. Het moedigt dan ook aan om, als er regelgeving wordt uitgewerkt, het advies van Unia te vragen. Dat gebeurt al af en toe, maar nog niet systematisch.

Het ABAD omvat tal van maatregelen die discriminatie op de arbeidsmarkt moeten tegengaan. Voor heel wat van die acties verwijst de minister naar Unia, bijvoorbeeld als het gaat over eDiv of de socio-economische monitoring. Unia kan natuurlijk alleen maar toejuichen dat de minister op die manier erkent dat het een belangrijke partner van de Vlaamse Regering is in de strijd tegen discriminatie in het algemeen, en op de arbeidsmarkt in het bijzonder.

Maarten Huvenne vermeldt enkele onderdelen uit het advies van Unia. Zo is er een actieplan Dienstencheques opgesteld, waarbij ook Unia betrokken is. Verschillende onderdelen van dit plan, zoals de vorming in samenwerking met het vormingsfonds Dienstencheques, heeft Unia al uitgevoerd. Uiteindelijk besliste Unia wel om het actieplan Dienstencheques niet te ondertekenen, omdat de voornemens rond zelfregulering niet voldoende garanties boden op een onafhankelijke behandeling van meldingen van discriminatie. Mystery calls georganiseerd door werkgevers vormen een eigenaardige manier van werken. Waarom wordt daar niet paritair op toegezien? Daarnaast stelt zich het probleem van informatiedoorstroming. Nu is afgesproken dat pas bij drie opeenvolgende inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving een melding zal doorgestuurd worden naar de inspectie (de Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk). Dat zal er in de praktijk op neerkomen dat er nooit een inbreuk tot bij de inspectie zal komen, wat problematisch is.

In het advies komen ook de sectorconvenants aan bod. Het was de bedoeling om via dit instrument een systeem van sectorale zelfregulering in te stellen. De vaststelling voor de generatie convenants 2016-2017 was dat er nog maar weinig sectoren effectief weten hoe dat er concreet moet uitzien. Voor de nieuwe generatie sectorconvenants 2018-2019 kijkt Unia uit naar concrete engagementen op dit vlak. Op 4 mei 2016 nam Unia trouwens met twee workshops deel aan een intervisiemoment voor sectoren over zelfregulering. Er zijn reeds afspraken

gemaakt tussen Unia en het Departement Werk om ook voor de nieuwe generatie convenants ondersteuning te bieden, onder andere voor het uitwerken van sectorale gedragscodes non-discriminatie.

Belangrijk om nog te vermelden bij het vijfde punt uit het ABAD, onderzoek en monitoring van discriminatie, is dat Unia in december 2017 zijn derde rapport van de socio-economische monitoring zal voorstellen. Nieuw in deze editie is dat voor het eerst ook het opleidingsniveau mee in kaart wordt gebracht. Met die monitoring brengt Unia de situatie van personen op de arbeidsmarkt in kaart naargelang hun origine en migratieachtergrond. Dat gebeurt niet op basis van een steekproef, maar op basis van een kruising van verschillende databanken zoals het Rijksregister en de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. De studie geeft een volledig beeld van de socio-economische positie van personen van vreemde origine of met een migratiegeschiedenis.

De spreker toont een beeld uit de campagne 'Het is gauw gebeurd', die met de steun en input van Unia werd uitgewerkt. Unia ondersteunt deze campagne zoveel mogelijk, onder meer via de sociale media. Ook die campagne maakte deel uit van het ABAD.

19 september 2016 – OCMW Leuven

Els Keytsman vervolgt dat Unia op 19 september 2016 een belangrijke stap heeft gezet in een proefproject rond levensbeschouwelijke diversiteit. Samen met het management van OCMW Leuven hield Unia op die dag namelijk een stakeholder-mapping. Tijdens die workshop zijn alle belanghebbenden voor het begeleidingstraject in kaart gebracht. Eerder waren er al sessies met het personeel en het cliënteel georganiseerd.

Unia heeft in 2016 in Vlaanderen trouwens verschillende van die proefprojecten opgestart, samen met een hogeschool, een federale openbare instelling en dus ook het OCMW van Leuven. Unia stelt zich daarbij op als facilitator en kwaliteitsbewaker van het proces. Het bewaakt de methodologie en brengt juridische expertise aan, maar de organisatie blijft eigenaar van de uitkomst van het proces.

Unia maakt bij de begeleiding rond levensbeschouwelijke diversiteit, net zoals bij het behandelen van individuele dossiers, gebruik van het concept van de grootste gemene deler, dat het resultaat is van een onderzoek dat gevoerd werd door het Centre Bruxellois d'Action Interculturelle. Naar aanleiding van een individuele vraag van een werknemer met een religieuze of levensbeschouwelijke dimensie – bijvoorbeeld over voeding, aanpassing van het uurrooster, veruiterlijking van de religie enzovoort – wordt gezocht naar een antwoord waarbij alle betrokkenen baat hebben, en dus niet alleen de vraagsteller(s). Er wordt ruimte gecreëerd voor dialoog tussen werknemers, vakbonden en werkgevers. Daarbij staan de opdrachten van de werknemers centraal. Unia creëerde daartoe een overlegprocedure. Tijdens het overleg komen zowel de grondrechten van individuen, zoals de vrijheid van geloof, als de bredere maatschappelijke dimensie in beeld. Dat gebeurt via participatieve denkoefeningen met alle stakeholders. Tijdens de denkoefening worden de objectieve grenzen van de wetgeving, het interne reglement, de waarden van de organisatie en de belangen en bekommernissen overlopen.

Daarna kunnen de deelnemers de verschillende opties bepalen aan de hand van objectieve criteria en rekening houdend met de mogelijkheden van de organisatie en haar middelen. Voor Unia is niet alleen het resultaat van belang, maar ook het proces zelf, waarin vragen bespreekbaar worden gemaakt. De methode

objectiveert het antwoord van de werkgever en haalt zo de angel uit het vaak gepolariseerde debat in een onderneming.

Wat betreft het OCMW van Leuven, kijkt Unia terug op een geslaagde begeleiding. De medewerkers voelen zich nu sterker, de polarisatie is verdwenen, er is duidelijkheid rond dit thema en het resultaat is naast een door management en raad goedgekeurd missie- en visiedocument ook een handelingskader dat gedragen is.

Els Keytsman geeft nog cijfers over het aantal begeleidingen in 2016. Er werden 2857 vormingsuren genoteerd, een stijging met 36 percent. Zij bereikten 13.355 deelnemers, een stijging met meer dan de helft. Deze stijging, maar ook de toename van het aantal meldingen en dossiers, zetten de werkdruk binnen de organisatie op scherp.

23 september 2016 – Samira en praktijktesten

Maarten Huvenne brengt 23 september 2016 in herinnering. Een dame met een buitenlands klinkende naam solliciteerde voor een job op een school. De school liet weten dat ze geen nieuwe kandidaten aanvaardde. De dag erna solliciteerde de vrouw opnieuw maar onder een Belgisch klinkende naam en toen werd ze wel uitgenodigd voor een gesprek. De vrouw besloot om Unia te contacteren voor ze gerechtelijke stappen zou zetten. Unia heeft toen een bemiddelaar aangeduid, waarna de twee partijen tot een onderhandelde oplossing zijn gekomen.

De case van Samira bewijst dat in sommige gevallen een praktijktest noodzakelijk kan zijn om te bewijzen dat er effectief sprake is van discriminatie. Jammer genoeg bestaat er geen wettelijk kader om de arbeidsinspectie die testen te laten uitvoeren. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is heel recent beslist om de inspectie wel de bevoegdheid te geven om praktijktesten en mystery calls uit te voeren.

In dat laatste geval wordt nagegaan of een onderneming ingaat op een vraag om te discrimineren, zoals dat bijvoorbeeld in het onderzoek van het Minderhedenforum bij dienstenchequeondernemingen duidelijk naar voor kwam. De Brusselse inspectie zal die testen nu mogen inzetten, nadat er aanwijzingen zijn gevonden dat er sprake kan zijn van discriminatie.

Het is heel belangrijk om te vermelden dat het gaat om gerichte controles: er is geen sprake van een heksenjacht, want dat zou betekenen dat de inspectie in het wilde weg alles en iedereen begint te controleren. Om te beginnen heeft de inspectie daar natuurlijk de middelen niet voor, en op die manier zou er ook veel tijd verloren gaan. Maar wanneer er sprake is van een melding van discriminatie en aanwijzingen dat er is gediscrimineerd, dan moet de inspectie kunnen optreden.

In zekere zin is de overheid nalatig als ze burgers aan hun lot overlaat op het moment dat ze met discriminatie worden geconfronteerd. Zoals in het geval van Samira gaan burgers dan maar zelf over tot het uitvoeren van een praktijktest, met alle problemen die dat met zich meebrengt. Men moet zich dat voorstellen als een inbraak waarbij het slachtoffer zelf onderzoek moet gaan uitvoeren om bewijzen te verzamelen. Bovendien houdt een test door de inspectie garanties op objectiviteit in, terwijl dat bij een test door het slachtoffer moeilijker ligt.

Vaak wordt ook verwezen naar vormen van zelfregulering als antwoord op de vraag naar praktijktesten. Maar, zoals vermeld bij de sectorconvenants, is er op dit moment nog geen sprake van sectoren die zichzelf op dit vlak reguleren en, zelfs als ze dit zouden doen, dan nog is controle door de overheid een essentieel

sluitstuk. Bedrijven die herhaaldelijk worden betrapt op discriminatie moeten daarop worden aangesproken. Sancties moeten een stok achter de deur blijven.

Hoopgevend is wel dat Unia ziet dat er in verschillende regeringen, die op verschillende wijzen zijn samengesteld, een voortschrijdend inzicht bestaat. Federaal is er het wetsontwerp van minister Peeters, dat mystery calls zal mogelijk maken ingeval van raciale of genderdiscriminatie. In Brussel kan de inspectie op alle wettelijke gronden testen. In Vlaanderen worden al mystery calls georganiseerd in de uitzend- en dienstenchequesector en is het begrip praktijktesten nu ook decretaal verankerd. Wat vroeger een taboe was, blijkt bespreekbaar te worden. Maarten Huvenne voorspelt dat ook Vlaanderen dit vroeg of laat zal invoeren en dat het een kwestie van tijd is voor men ook daar zijn verantwoordelijkheid neemt om discriminatie op de meest efficiënt mogelijke manier te bestrijden.

Het rapport 'Subsidiëren om te discrimineren' van het Minderhedenforum heeft ook in het Vlaams Parlement een grondig debat over discriminatie op de arbeidsmarkt uitgelokt. Een van de resultaten was de resolutie van het Vlaams Parlement van 28 oktober 2015 (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 415/5), die in het werkingsjaar 2016 haar eerste verjaardag vierde. Heel wat elementen uit die resolutie zijn al besproken: de sensibiliseringscampagne, de actualisatie van het ABAD, de zelfregulering binnen de sectorconvenants en het actieplan Dienstencheques.

Punt vier van de resolutie vraagt om na twee jaar het beleid inzake de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt te evalueren. Dat zou zeer binnenkort moeten gebeuren en Unia kijkt ernaar uit. Ook wat de voorbeeldfunctie van de overheid betreft, het tiende punt uit de resolutie, moet het vaststellen dat er, bijvoorbeeld voor personen met een handicap, nog veel vooruitgang is te boeken.

3 december 2016 – campagne Handicap

Els Keytsman verwijst naar 3 december 2016, de Internationale Dag voor Personen met een Handicap. Op die dag lanceert Unia de campagne 'Ik heb een handicap en ik heb rechten'. Met die campagne wil Unia personen met een handicap en hun omgeving vertrouwd maken met het bestaan van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat dan tien jaar bestaat. Personen met een handicap worden aangespoord om assertief voor die rechten op te komen en een beroep te doen op Unia als die rechten niet worden gerespecteerd. Unia werd immers aangeduid als onafhankelijk orgaan dat de uitvoering van het verdrag in België monitort.

Unia maakte samen met personen met een handicap een campagnefilmpje dat verdeeld werd op de sociale media en in verkorte vorm bij apothekers werd getoond. In het filmpje claimen mensen met een handicap hun rechten.

Het VN-verdrag heeft het over inclusie en dat is nog iets anders dan integratie, waarbij de verantwoordelijkheid bij het individu wordt gelegd, dat zich maar moet aanpassen aan het systeem. Alsof men zou vragen aan brildragers om die af te zetten, en maar beter hun best te doen om goed te zien. Bij inclusie worden systemen en hun organisatie in vraag gesteld. Men kijkt dan niet langer op een medische manier naar een handicap maar zoekt een oplossing voor de behoeften op vlak van zorg en bijstand. Personen met een handicap leven dan tussen en samen met de andere burgers en maken gebruik van dezelfde diensten.

In 2016 steeg het aantal dossiers op basis van het beschermde kenmerk handicap met 27 percent. In het domein 'Goederen en diensten' (161 dossiers in totaal) gaat het vooral over een stijging in winkels en horeca. De belangrijkste

andere domeinen zijn Transport en Huisvesting. In het domein Werk zijn het de openbare sector en het onderwijs waar de stijging het meest in het oog springt.

In dat verband bracht Unia ook een aanbeveling uit over het zogenaamde koppenbeleid van minister Homans. De Vlaamse overheid wil haar personeelsbestand met 1950 personen verminderen tegen 2019. In dat kader wordt het aantal personeelsleden niet meer geteld in voltijdse equivalenten, maar in koppen. Door dit koppenbeleid zal een halftijdse medewerker voortaan meetellen als een voltijdse medewerker. Daardoor dreigt er meer druk te komen op beleidsverantwoordelijken om geen halftijdse medewerkers aan te nemen, of om sneller medewerkers te ontslaan met een halftijds statuut.

Unia analyseerde de maatregel en vreest dat die het nog moeilijker zal maken voor mensen met een handicap om werk te krijgen en te behouden. Het koppenbeleid dreigt dan ook een indirecte vorm van discriminatie te worden voor personen met een handicap of met een chronische ziekte, die vaker halftijds werken. Els Keytsman toont nog een grafiek met de evolutie van het aantal dossiers handicap per domein sinds 2010.

Op 21 december 2016 kwam het verhaal van Bjoke Carron in de media. Horen van een arts dat het knobbeltje in je borst kwaadaardig is, is vreselijk. Maar voor Bjoke Carron volgde 17 maanden later, na een operatie, chemobehandeling en radiotherapie, op haar werk nog eens een vreselijke boodschap: ontslag. Waarom ze ontslagen werd, daar had ze het raden naar. Ze hoorde eerst allerlei tegenstrijdige verklaringen. Eerst klonk het dat ze geen geld hadden, dan weer dat haar vervangster beter was. De C4 bracht duidelijkheid. Als reden stond er: "Omdat de goede werking en de continuïteit van de dienst in het gedrang werden gebracht door de langdurige ziekte."

Bjoke nam contact op met het Kankermeldpunt, dat haar doorverwees naar Unia, dat samen met haar naar de arbeidsrechtbank trok. Op 25 oktober 2016 oordeelde die dat er een inbreuk was op de Antidiscriminatiewet en veroordeelde het bedrijf tot een schadevergoeding van ruim 22.500 euro. Dat nieuws werd in december 2016 bekendgemaakt. Bjoke Carron is helaas niet de enige die vanwege een langdurige ziekte in de problemen geraakt op de werkvloer. Het aantal dossiers over gezondheidstoestand (87) steeg met 36 percent ten opzichte van 2015. Daarvan komt 64 percent uit het domein Werk. In de helft van de dossiers rond Werk werd Unia gecontacteerd naar aanleiding van een ontslag. Ze vormen slechts het topje van de ijsberg. Veel verhalen blijven onder de radar omdat de slachtoffers door hun ziekte geen energie meer hebben om hun situatie aan de kaak stellen. Ook hier toont een grafiek een duidelijke stijging.

Samenvatting

In totaal deden in het verslagjaar 2016 5619 burgers een beroep op Unia, een stijging met 23 percent. Unia bracht 1907 mensen om de tafel op zoek naar verzoening of onderhandelde oplossing en trok 18 keer naar de rechtbank. Dat is dus in minder dan 1 percent van de dossiers. Er wordt steeds gezocht naar een oplossing via verzoening en onderhandeling, naar de rechtbank trekken is een uitzondering. Het jaarverslag bevat ook de cijfers van het aantal uren vorming, training en begeleiding.

Specifiek voor het domein Werk en in de regio Vlaanderen gaat het om 253 dossiers, waarbij het grootste aantal raciale discriminatie betreft (31 percent), naast leeftijd (24 percent), handicap (20 percent) en geloof en levensbeschouwing (13 percent). Daarvan doet 58 percent zich voor in profitondernemingen, 16 percent in de non-profitsector, 16 percent in de publieke sector en 7 percent in het onderwijs.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen

Tussenkomsten van Yasmine Kherbache en Güler Turan

Yasmine Kherbache geeft het woord aan *Inzal Solmaz*, een studente die in het kader van de YOUCA-dag de vergadering bijwoont. Inzal Solmaz sluit zich aan bij de oproep van Unia om werk te maken van praktijktesten en dat niet in eerste instantie om bij problemen te bestraffen maar om te remediëren. Een bedrijf krijgt altijd eerst de kans om de toestand te regulariseren met een actieplan met doelstellingen die door de inspectie kunnen worden gemeten en opgevolgd. Eventueel kunnen administratieve geldboetes worden ingezet of kan de vergunning voorwaardelijk worden gemaakt. De spreekster herinnert aan de hoorzitting met professor Baert, waarbij alle aanwezigen akkoord leken te gaan dat wetenschappelijke praktijktesten de enige manier zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt te meten en problemen te detecteren (*Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 1254/1). Is de minister bereid grootschalige experimenten te ondersteunen vanuit de Vlaamse overheid, naar analogie met de experimenten die de professor voor de stad Gent uitvoerde?

Güler Turan geeft het woord aan student *Ebrar Gencturk*. Hij wil weten of een minderjarige zelf klacht kan neerleggen als slachtoffer van discriminatie, bijvoorbeeld op school. Hoe kan hij in dat geval discriminatie of racisme bewijzen?

Zeynep Najbar, studente, wil aanvullend nog weten hoe Unia met jongeren overlegt.

Tussenkomsten van Sonja Claes en Robrecht Bothuyne

Sonja Claes feliciteert Unia met de werking, het rapport en de manier waarop het wordt voorgesteld. Er is een stijging van het aantal dossiers voor alle beleidsdomeinen waarrond Unia werkt. Ongetwijfeld speelt de nieuwe structuur, met een lokale verankering, provinciale meldpunten en een nationale/Vlaamse aansturing, daarin een rol. Unia belandde dit jaar in een storm, maar het centrum krijgt alvast de steun van de fractie van Sonja Claes.

Daarop gaat het lid in op het kenmerk handicap. Ze leest in het rapport dat waardig werk voor Unia vooral inclusief moet zijn, dus in het normale economische circuit. De CD&V-fractie denkt daar anders over. Zij gelooft sterk in de enclavewerking. Op lokaal vlak besliste haar gemeente om niet langer rechtstreeks mensen met een handicap in dienst te nemen, bijvoorbeeld als arbeider in een groendienst, zoals vroeger vaak gebeurde, maar om dit te doen via sociale of beschutte werkplaatsen, de zogenaamde maatwerkbedrijven, die blijven instaan voor een deskundige begeleiding. Ook in het Vlaams Parlement wordt nu een dergelijk project opgezet. Dat mensen met een handicap aan het werk zijn, acht zij belangrijker dan inclusie op zich. Dat is slechts een van de mogelijkheden. Sonja Claes is er immers van overtuigd dat sommigen beter af zijn in een sociale of beschutte werkplaats dan in het normale economische circuit. Het is een leemte dat het individuele maatwerk niet is uitgewerkt.

In 2014 zijn maar 30 van de 17.000 werknemers van maatwerkbedrijven doorgestroomd. Ook dat is een werkpunt. Het is van belang dat de overheden hier een voorbeeldfunctie opnemen.

Laura Goeman, studente, wil van Unia weten of er manieren zijn om mystery calls in andere sectoren dan de dienstencheques in te voeren. Hoe kunnen die sectoren worden overtuigd om dat te doen? Zij geeft discriminatie in het onderwijs als voorbeeld. Hoe kan het onderwijs worden overtuigd om mystery calls in te voeren?

Meer algemeen roept Laura Goeman de vraag op of de stijging van het aantal meldingen ook de toename van discriminatie impliceert. Moet er in dat geval geen strenger beleid komen? Omdat zij zelf alleen maar voordelen ziet, vraagt de studente aan de minister waarom de N-VA tegen mystery calls is. Er zijn volgens haar enkel voordelen aan verbonden.

Robrecht Bothuyne is onder de indruk van het grote aantal bezoekers van de eDIV-tool. Weet Unia wie dat zijn en wat ze juist zochten? Zijn het effectief werkgevers? Hoe verloopt de verdere promotie van eDiv?

Kan Unia de evolutie van het aantal meldingen in Werk verder opdelen volgens de verschillende aspecten en stadia van de loopbaan, vanaf de sollicitatie tot de latere momenten in de loopbaan?

Tussenkomst van Emmily Talpe

Emmily Talpe heeft van de studenten vernomen dat er ook in de lessen aandacht wordt besteed aan discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat stemt haar tevreden, want het onderwijs lijkt het beste geplaatst om te starten met informeren en sensibiliseren.

Lore Walbrou, studente, is geïnteresseerd in de verdere acties die Unia plant om mensen op hun rechten te wijzen ten aanzien van discriminatie. Zij vindt discriminatie in al haar vormen verwerpelijk, maar al te vaak blijft ze onbestreden uit onwetendheid over waar men een klacht kan indienen, uit angst om niet geloofd te worden of wegens drempelvrees voor omslachtige procedures.

Lieselotte Veyer, studente, vindt het positief dat Unia de voorkeur geeft aan onderhandelde oplossingen. Mensen samenbrengen om tot een oplossing te komen, lijkt haar de beste aanpak. Heel wat mensen zijn zich niet bewust dat ze discrimineren en moeten daarop worden gewezen op een niet meteen beschuldigende manier. Zeker op de arbeidsmarkt is het zo dat men na een voorval opnieuw moet kunnen samenwerken. Daarom is het luik sensibiliseren zo belangrijk. Hoe wordt een onderhandelde oplossing precies voorbereid en aangepakt? Gaat Unia ter plaatse? Zijn er eerst afzonderlijke gesprekken en daarna in groep?

Emmily Talpe waardeert dat Unia de doelgroep erg breed ziet, zoals uit het jaarverslag blijkt. Enkele maanden geleden stelde de minister van Gelijke Kansen hier nog vragen bij. Unia is actief inzake leeftijdsdiscriminatie, discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, mensen met een handicap en de impact van de terreuraanslagen.

Werknemers, werkgevers en vakbonden samenbrengen, waarbij Unia focust op het diversiteitsbeleid, noemt Emmily Talpe een constructieve aanpak. Het lid verwijst naar het brede maatschappelijke debat over discriminatie, dat sterk werd gefocust op praktijktesten. Er werd uiteindelijk geopteerd voor zelfregulering in de schoot van de sectoren. Het lid is tevreden te vernemen dat Unia gaat samenwerken met de sectoren om het verplichte antidiscriminatieluik van de sectorconvenants vorm te geven. Hoe verloopt dat precies?

Dat allochtonen volgens het jaarverslag 2015 te veel blijven hangen in uitzendarbeid en dienstencheques, nuanceert zij met de bedenkingen dat in die sectoren nu eenmaal meer mensen met een allochtone achtergrond werken. Deze sectoren namen al heel wat maatregelen om discriminatie tegen te gaan. Mystery calls worden er al ingezet. In dit verband vraagt ze duiding bij het overleg tussen Unia en de interimsector over het antidiscriminatiebeleid dat de sector wil voeren. Is er al een evolutie merkbaar?

In het jaarverslag wordt verwezen naar “(alleenstaande) oudere werkzoekenden die niet meer aan een baan raken”. Moet Unia niet meer aandacht hebben voor de groeiende groep van alleenstaanden, die feitelijk geconfronteerd worden met heel wat vormen van ongelijke behandeling? Het lid denkt daarbij aan de woonbonus, de dienstencheques, het zorgverlof enzovoort.

Verder peilt Emmily Talpe naar eventuele tussentijdse resultaten van het pilootproject over de omgang met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit.

Wat de wettelijke verplichting tot redelijke aanpassing op de werkplaats betreft, informeert ze naar het gebruik dat wordt gemaakt van de brochure die Unia daarover publiceerde. In welke mate wordt de online opleidingsmodule voor werkgevers gebruikt?

Is de campagne om werkgevers te sensibiliseren over leeftijdsdiscriminatie al geëvalueerd? Wordt de campagne voortgezet?

Tot slot verwijst Emmily Talpe naar de meer creatieve vormen van arbeidsbemiddeling, zoals de cv-video. Oudere werkzoekenden en allochtonen kunnen hun troeven daarmee extra in de verf zetten. Is dit geen opportuniteit in de strijd tegen discriminatie?

Tussenkomsten van Axel Ronse en Grete Remen

Ruan Sefa, student, heeft twijfels bij de mystery calls, omdat ze volgens hem niet de kern van discriminatie aanpakken. Gedurende zijn middelbare schooltijd heeft hij op school nog geen enkele actie over discriminatie of vooroordelen mogen meemaken. Plant Unia initiatieven in het onderwijs? Het latere gedrag is immers gebaseerd op wat men in zijn opvoeding meemaakt. Inclusie wordt vanzelfsprekend als men op jonge leeftijd leert omgaan met andere mensen.

Axel Ronse stelt dat voor zijn fractie de strijd tegen discriminatie prioriteit nummer één is in het beleidsdomein Werk. Het gaat dan over discriminatie van mensen met een arbeidshandicap, mensen met een migratieachtergrond, oudere werkzoekenden of discriminatie op basis van welk persoonskenmerk dan ook. Elke dialoog over dat thema is welkom, ook al is die dialoog in het verleden niet altijd sereen verlopen. Het jaarverslag biedt mogelijkheden tot een genuanceerd debat met Unia. De N-VA-fractie ziet twee rollen die Unia op zich neemt, enerzijds de rol van expert en anderzijds de rol van activist. Over beide rollen heeft het lid een aantal vragen.

In veel gevallen is een mentaliteitswijziging nodig om vooroordelen die tot discriminatie leiden weg te nemen. Op dat vlak hecht zijn fractie veel belang aan de rol van Unia op het terrein, in eerste instantie als bemiddelaar. Hij is dan ook geïnteresseerd in de nadere analyse van het terreinwerk: wat is de doorlooptijd, welke types gesprekken worden gevoerd, welke hindernissen moet men nemen, hoe kan die rol van Unia nog worden verbreed? Wat de expertise ten aanzien van het beleid betreft, treedt hij Emmily Talpe bij dat Unia de totstandkoming van sectorconvenants gunstig kan beïnvloeden.

Het grote aantal gebruikers van de e-learningtool is inderdaad indrukwekkend. Ziet men nog andere mogelijkheden op het vlak van tools?

Over de activistische rol van Unia is zijn fractie kritischer. Het moet zeker mogelijk zijn dat Unia als onafhankelijke instelling een activistische rol speelt. Maar soms rijzen er vragen over het doel en de agenda. Is de agenda beperkt tot het bestrijden van discriminatie of zit er meer in? Zo wekt de inleiding van het jaarverslag de indruk dat er vandaag meer racisme en discriminatie zou zijn dan vroeger. Wordt dat bevestigd door empirisch onderzoek? Of steunt dat enkel op de vaststelling dat Unia meer meldingen krijgt?

Verder is het lid bijzonder ontgoocheld over de manier waarop Unia met het ABAD is omgegaan en de manier waarop het daarover communiceerde. Volgens Axel Ronse zijn er nooit eerder dergelijke belangrijke stappen gezet als in het actieplan inzake de zelfregulering van de dienstenchequesector. Minister Muyters is de eerste die praktijktesten heeft ingevoerd. In Brussel worden testen pas uitgevoerd als er klachten zijn. Vlaanderen daarentegen kent spontane controles. Bij herhaalde overtredingen wordt het dossier aan de inspectie overgemaakt en kan er gerechtelijk worden opgetreden. Het lid betreurt dan ook dat Unia de kans heeft gemist deze historische doorbraak te steunen en peilt naar de agenda daarachter.

Ook in de zaak-Achbita heeft Unia, door te blijven procederen, volgens het lid zelf een standpunt ingenomen, namelijk dat religieuze symbolen op de werkvloer wel moeten kunnen. Is dat de rol van Unia? Kon het zich niet schikken naar het oordeel van de rechtbank? Zijn er geen andere prioriteiten in de strijd tegen discriminatie?

Ook het voorstel van Unia om in vacatures expliciet voor vrouwen te voorzien, is volgens Axel Ronse eigenlijk oproepen tot een rekruteringsbeleid op basis van persoonskenmerken. Dat is net wat men met het antidiscriminatiebeleid wil vermijden. De activistische rol laat daarom een negatief gevoel na bij het lid, die nogmaals onderstreept dat hij de expertise van Unia wel ten zeerste apprecieert.

Grete Remen roept op om de waardevolle tool die de module diversiteitsbeleid in eDIV kan zijn beter bekend te maken, want na drie jaar zijn nog te weinig bedrijven op de hoogte.

Verder vermoedt het lid dat de komende pensioneringsgolf en de krapte op de arbeidsmarkt die daardoor zal ontstaan, het effect van de leeftijdsdiscriminatie zal nivelleren. Een studie van het VBO heeft het over 630.000 50-plussers die tussen 2018 en 2030 zullen uitstromen. De werkgevers zullen elk talent nodig hebben om die te vervangen.

Tot slot roept Grete Remen Unia op om in te zetten op sensibilisering voor inclusief ondernemen. Inclusief ondernemen kan doorstroming vanuit de sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt mogelijk maken, waardoor er weer plaatsen vrijkomen in de sociale economie. Vele ondernemers zetten al in op inclusief ondernemen, maar het kan nog altijd beter en Unia kan volgens het lid daarin een rol spelen.

Tussenkoms van Imade Annouri

Imade Annouri geeft het woord aan de studenten Kobe Rzoska en Dries De Vylder.

Kobe Rzoska informeert naar de algemene reactie van de minister op de nieuwe cijfers van Unia, die in elk geval een duidelijke trend aangeven inzake discrimina-

tie op de arbeidsmarkt. Is hij nog steeds van mening dat zijn beleid tegen discriminatie op de arbeidsmarkt voldoende effect genereert?

Dries De Vylder vraagt of de minister bij zijn standpunt blijft dat zelfregulering en preventie kunnen werken zonder deftig handhavingsbeleid. Waarom blijft Vlaanderen achter ten aanzien van de federale overheid en de stad Gent die praktijktesten zullen inzetten?

Imade Annouri looft het zeer degelijke en deskundige werk van Unia. De cijfers zijn duidelijk en het jaarverslag is goed onderbouwd. Wanneer het lid de studenten aan het woord hoort over discriminatie, is hij optimistisch over de toekomst. Maar dat betekent niet dat het beleid mag achterblijven.

Betekent de toename van het aantal geregistreerde meldingen dat er meer wordt gediscrimineerd of dat mensen gemakkelijker hun weg vinden naar Unia?

Zelfregulering vindt Imade Annouri op zich goed, maar die van de uitzendsector is niet altijd even transparant. Waarom vindt Unia pariteit zo belangrijk op dat vlak?

Wat gebeurt er in de gevallen waarin de bemiddeling geen resultaat oplevert en Unia ook niet naar de rechtbank stapt? Wat waren de resultaten van de 18 rechtszaken? Ook Imade Annouri zou graag meer informatie krijgen over de bemiddelingstrajecten. Daarin ligt een belangrijke oplossing voor de toekomst.

In het verleden bleek dat de sectorconvenants weinig antidiscriminatiemaatregelen bevatten. Kan het Steunpunt Werk een rol spelen in de opname van antidiscriminatiemaatregelen in de nieuwe sectorconvenants die momenteel worden opgesteld? In het beleidsveld Wonen neemt het Steunpunt Wonen een dergelijke actieve rol op. Wat is het standpunt van de minister en Unia hierover?

2. Antwoorden

2.1. Reactie van de minister

Minister *Philippe Muyters* is ervan overtuigd dat gelijke kansen op de arbeidsmarkt buitengewoon belangrijk zijn. Maar ook dat daar diverse acties tegelijk voor nodig zijn, zonder dat er een alleenzalgmakende oplossing is. Om die reden werd altijd ingezet op verschillende initiatieven en de minister vermeldt de diversiteitscampagne, de doelgroepenkorting, sensibilisering via zelfregulering en de sectorconvenants. Hij verzekert dat de sectorconvenants voorafgaand aan hun goedkeuring zullen worden doorgelicht door de SERV. Verder noemt hij nog de mogelijkheden via de kmo-portefeuille, als onderdeel van de actie 'Focus op talent'.

De hogere cijfers van het aantal meldingen betekenen inderdaad niet automatisch dat de discriminatie op de arbeidsmarkt is toegenomen. Ook de evolutie van de meldingsbereidheid speelt een rol. De minister hoopt zelfs dat alle diversiteitsacties tot gevolg hebben dat in de toekomst nog meer klachten bij Unia toekomen, naarmate de weigering om discriminatie te aanvaarden steeds meer vanzelfsprekend wordt voor iedereen. Uiteindelijk moet het aantal klachten uiteraard dalen.

De minister onderstreept dat de diversiteitsplannen niet zonder meer zijn geschrapt maar dat ze zijn omgezet in de beleidsactie 'Focus op talent'. Die actie telt drie sporen: meer maatwerk door de VDAB, de kmo-portefeuille en het inzetten op het wegnemen van vooroordelen in samenwerking met de werkgeversorganisaties, vakbonden, GRIP en andere. In de overeenkomst met de

vakbonden bijvoorbeeld staat dat problemen gemeld worden bij de vakbondsconsulent, die er een plan voor opmaakt dat met de werkgever wordt besproken. De overeenkomst vermeldt als mogelijke 'drempels': bedrijfsomgeving en -cultuur, integratie bij collega's, culturele verschillen tussen de werknemers, samenwerkingsproblemen bij superdivers samengestelde ploegen, discriminatie, racisme, taal- en communicatiestoornissen, onaangepast onthaal en organisatorische problemen. De vroegere diversiteitsplannen alleen vergelijken met de mogelijkheden van de kmo-portefeuille geeft een vertekend beeld, besluit de minister.

Minderjarigen kunnen in elk geval naar Unia stappen met het oog op bemiddeling.

Wat inclusief ondernemen betreft, verwijst hij naar de Vlaamse ondersteuningspremie als een van de mogelijkheden.

De minister heeft zijn mening over praktijktesten niet herzien en hij is dan ook niet bereid van het huidige beleid inzake mystery calls af te stappen. Hij is niet tegen mystery calls gekant. Ze zijn een goed instrument, maar dan om te sensibiliseren. Hij heeft de dienstenchequesector dan ook overtuigd erop in te zetten. Dat de werkgevers die in overtreding zijn door hun eigen organisatie worden terechtgewezen en tot actie opgeroepen, is een sterk punt van de regeling in die sector. Sensibiliseren is de eerste stap, evenwel met mogelijkheid tot sanctioneren indien dit nodig blijkt. Er is dus wel handhaving als sluitstuk.

Hoewel de minister het niet nuttig acht in elke sector dergelijke mystery calls in te zetten, moet wel in elke sector rond het thema van discriminatie worden gewerkt. Hij is dan ook blij dat Unia zijn diensten aanbiedt om de sectoren te ondersteunen bij de ontwikkeling van het thema in de volgende generatie convenants.

2.2. Antwoorden van Unia

Els Keytsman bedankt de commissieleden voor de felicitaties. Ze bevestigt dat men zeker geen foute gevolgtrekkingen mag maken uit het toegenomen aantal meldingen en dossiers. Dat zou niet wetenschappelijk verantwoord zijn. In bepaalde gevallen is er mogelijk een verbeterde meldingsbereidheid. Daarnaast werd de bekendheid verhoogd door persaandacht en investeerde Unia ook zelf in een laagdrempelige werking. Unia is bereikbaar langs alle mogelijke kanalen. Dat kan rechtstreeks: mensen kunnen het centrum bellen, mailen, een formulier invullen op de website enzovoort. Het formulier is ook beschikbaar op de website van partnerorganisaties. Zoals al vermeld, is het ook mogelijk een afspraak te maken in een contactpunt in een van de dertien Vlaamse centrumsteden.

Om te weten of de problemen toenemen of afnemen, is wetenschappelijk onderzoek nodig. In dit verband vermeldt de spreekster opnieuw de socio-economische monitoring in samenwerking met onder andere de FOD Werkgelegenheid. De derde editie daarvan komt eind december 2017 uit en maakt die vergelijking mogelijk. De monitoring is een belangrijk instrument om informatie te krijgen over de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond. Daarnaast is er ook de serie Diversiteitsbarometer, waarvan er al een aflevering verscheen over het beleidsdomein Wonen en een over Werk. Op 5 februari 2018 verschijnt die over Onderwijs. Die barometers worden op basis van wetenschappelijk onderzoek opgesteld. Na evaluatie van de methodologie zal de cyclus opnieuw worden uitgevoerd, wat een vergelijking in de tijd mogelijk maakt.

Meldingen en dossiers blijven belangrijk om een andere reden. Het gaat om rechtstreeks contact met de burger, waaruit Unia veel leert, onder andere dat het

klimaat meer gespannen is dan vroeger en dat fenomenen een agressievere vorm aannemen. Daar verwijst het voorwoord van het jaarverslag naar. Een voorbeeld daarvan is dat hoofddoeken niet langer worden bekritiseerd maar effectief worden afgerukt.

Els Keytsman verzekert dat Unia er ook is voor minderjarigen, voor wie het samenwerkt met de kinderrechtencommissaris, die op dat vlak meer expertise heeft. Ze geeft wel toe dat de structurele samenwerking met organisaties die werken met jongeren beter kan. Unia heeft nog veel werk aan zijn bekendheid bij jongeren, dat blijkt uit het bekendheidsonderzoek. Betere en duidelijkere communicatie is aangewezen.

Met andere organisaties wordt structureel overleg gepleegd in het maandelijks vergaderende Platform Mensenrechten, waarop naast de kinderrechtencommissaris, ook bijvoorbeeld het Comité P, het Comité I, de Vlaamse ombudsvrouw Gender en het federaal Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aanwezig zijn. Er worden dossiers besproken en nagegaan of een gezamenlijke actie kan worden ondernomen.

Unia is er uiteraard niet tegen dat personen met een handicap werk vinden in maatwerkbedrijven en dergelijke. Die projecten zijn nodig, maar het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is volledig gebaseerd op de inclusiegedachte en Unia is het onafhankelijk orgaan dat is aangeduid om de uitvoering van dit verdrag in België te monitoren. Ook tegenover personen met een handicap moet men te vaak segregatie vaststellen, reeds vanaf de kinderopvang en later de lagere school, het openbaar vervoer en de arbeidsmarkt. Zij zijn vaak onzichtbaar terwijl de inclusiegedachte inhoudt dat men er alles aan doet om hen volwaardig te laten deelnemen aan het maatschappelijk leven. Daartoe behoort ook het recht op werk en een menswaardig inkomen, naast kwaliteitsvol onderwijs en recht op contacten met personen zonder handicap. Dit neemt niet weg dat onder meer beschutte werkplaatsen nuttig zijn.

Els Keytsman bevestigt dat Unia geen aanbod heeft voor klassen. Daarvoor zijn er andere organisaties, waarnaar het leraren doorverwijst. Unia wil wel graag samenwerken met bijvoorbeeld de onderwijskoepels. Er wordt nog nagedacht over welke bijdrage het centrum kan leveren om leraren en directies te versterken in hun omgang met diversiteit binnen de schoolmuren. Zoals al vermeld, zal de Diversiteitsbarometer Onderwijs in februari 2018 worden voorgesteld.

Liever dan bemiddeling hanteert Unia de term verzoening of onderhandeling. Bemiddelaar is immers een wettelijk beschermd beroep. Bovendien staat Unia vooral aan de kant van het slachtoffer van discriminatie, terwijl een bemiddelaar zich neutraal opstelt. De spreekster onderstreept wel dat het kiest voor de weg van de dialoog. Eerst wordt onderzocht of het louter om een melding gaat, dan wel dat er meer wordt verwacht. Vervolgens wordt getoetst of de zaak onder het mandaat van Unia valt dan wel moet worden doorverwezen. Blijkt de melding bijvoorbeeld om een burenruzie te gaan dan wordt doorverwezen naar een sociale dienst of de politie. Blijkt het te gaan over een melding met betrekking tot het beschermde criterium gender, dan wordt aangemoedigd om zich te wenden tot het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen of in geval van een Vlaamse bevoegdheid tot de Vlaamse ombudsvrouw Gender.

Wanneer wel degelijk wordt vastgesteld dat het om een geval van discriminatie gaat, dat Unia bevoegd is en dat de melder bijkomende stappen wenst, neemt het contact op met de andere partijen om te luisteren naar hun kant van het verhaal, om vervolgens via de genoemde techniek van de grootste gemene deler te komen tot een oplossing waarbij iedereen zich goed voelt. Het is belangrijk dat

bijvoorbeeld een werkgever en werknemer daarna nog kunnen samenwerken. Naast de regeling van het individuele geval wordt ook gezocht naar structurele verbetering, bijvoorbeeld van de aanwervingsprocedure, het personeelsbeleid of het arbeidsreglement. De doorlooptijden variëren sterk en hangen af van het thema. Er is een afzonderlijk Cijferrapport Unia 2016 beschikbaar. Op pagina 49 daarvan vindt men informatie over het aantal afgesloten dossiers en het resultaat daarvan. In 26 percent kon Unia geen discriminatie vaststellen, vaak bij gebrek aan elementen, die wel zouden kunnen worden aangebracht met praktijktesten. Van de niet-gegronde dossiers had 40 percent betrekking op Media, 18 percent op Goederen en diensten en 11 percent op Werk.

Sensibiliseren is uiteraard een heel belangrijke manier van werken. Voorkomen is altijd beter dan genezen. Daarom wordt zoveel geïnvesteerd in de tool eDIV, een innovatief instrument waarop Unia fier is, want er zijn er weinig andere op de markt. Els Keytsman erkent wel dat de tool te weinig bedrijven bereikt. Ter verbetering wordt samengewerkt met onder meer UNIZO. De tool speelt wel al een rol in de onderhandelde oplossingen na meldingen. Via de meldingen zijn er ook contacten met de bedrijven.

Er was een vraag om te focussen op alleenstaande oudere werklozen en alleenstaanden in het algemeen. Dat is een terechte vraag. Hun sociale positie of burgerlijke staat leidt tot ongelijke behandeling, onder meer op de huisvestingsmarkt.

De brochures van Unia over 'Met een handicap aan het werk' en 'Met een handicap naar de school van je keuze' zijn geregeld uitgeput en moeten dan worden bijgedrukt. Er is duidelijk vraag naar dat soort van informatie, concludeert de spreker. Werkgevers hebben vaak vragen over het concept van redelijke aanpassingen op de werkvloer, waarvan de methodiek met veel voorbeelden wordt uitgelegd. Naast Unia zijn er ook voldoende gespecialiseerde organisaties die werkgevers technisch verder kunnen helpen.

De effectiviteit van campagnes is heel moeilijk te meten. Unia merkt wel dat ze gevolgd worden door een stijging van het aantal meldingen en bezoeken aan de website. De campagnes hebben hun nut maar of ze impact hebben is een andere vraag. Men kan dezelfde vraag stellen over vormingsuren. Om die reden wil Unia voortaan meer inzetten op de intensieve begeleiding van organisaties die op zoek zijn naar een handelingskader omtrent diversiteit.

Het proefproject met het federaal agentschap is inmiddels afgesloten. Het is minder goed geslaagd omdat niet alle stakeholders werden betrokken. Niet alle workshops met het personeel hebben doorgang kunnen vinden. Er waren resultaten van de workshops die toch doorgingen, maar het management besliste uiteindelijk een andere richting uit te gaan. Het proefproject met de hogeschool is nog bezig en blijkt eveneens op drempels te stoten. Dergelijke ervaringen zijn wel belangrijk voor Unia om de methodologie op punt te zetten. De bedoeling is immers meer bedrijven en organisaties te bereiken.

Of er meer gediscrimineerd wordt bij de sollicitatie dan tijdens de loopbaan zelf, kan Unia niet afleiden uit de meldingen en dossiers. Daarvoor moet gekeken worden naar de Diversiteitsbarometer Werk en andere wetenschappelijke studies. Zeker is wel dat discriminatie zich in alle fasen van de loopbaan voordoet.

Els Keytsman is het ermee eens dat Unia een rol heeft als expert. De expertise wordt al bijna 25 jaar opgebouwd op basis van wetenschappelijk onderzoek en op basis van meldingen en dossiers. Unia heeft ook juridische expertise en deelt die graag met zoveel mogelijk mensen en organisaties. De spreker is het daarentegen niet eens met de stelling dat Unia activistisch is. Het mandaat van

Unia is uitgeschreven in het samenwerkingsakkoord. Daartoe behoort naar de rechter stappen indien dat nodig wordt geacht en de individuele melder dat verwacht. In de zaak-Achbita vond Unia belangrijk dat er meer duidelijkheid in de rechtspraak kwam. Door de zaak voor het Europese Hof van Justitie te brengen, is er nu meer duidelijkheid. De enigszins nieuwe interpretatie van exclusieve neutraliteit bij bedrijven wordt meegenomen in de verdere informatie, sensibilisering en begeleiding door Unia.

Wat haar uitspraken over positieve actie betreft, gaf de krantenkop volgens de spreker niet helemaal weer wat ze ermee bedoelde. Ze neemt zich voor de volgende keer duidelijker te communiceren. Het is wel zo dat federaal staatssecretaris van Gelijke Kansen Elke Sleurs positieve actie had opgenomen in haar beleidsbrief en dus ook activistisch kan worden genoemd. Voor Els Keytsman moet een tijdelijke positieve actie mogelijk zijn voor bedrijven en organisaties die dit willen doen, bijvoorbeeld omdat hun leeftijdspiramide niet klopt of omdat een universiteit een kans wil geven aan hooggeschoolde vluchtelingen. Vandaag echter moeten vacatures voor iedereen worden opengesteld. Zij is dan ook voorstander van een federaal wetgevend initiatief dat tijdelijke initiatieven om een onevenwicht weg te werken, toestaat.

Maarten Huvenne antwoordt op de vraag hoe de verschillende sectoren aan mystery calls kunnen doen. Hij denkt dat dit maatwerk per sector moet zijn. Wat in de dienstenchequesector gebeurt, kan niet zonder meer naar een andere sector worden overgeplaatst. Indien het met de sector wordt georganiseerd, kan worden uitgemaakt hoe de calls kunnen gebeuren. Bij levering van diensten zou bijvoorbeeld kunnen worden nagegaan of wordt ingegaan op de vraag van een klant om geen werknemer van vreemde origine te sturen. Ook het aanwervingsbeleid kan men testen.

De tool eDIV is gericht op hr-personeel van bedrijven. Maar over het profiel van de 12.000 gebruikers heeft de spreker nu geen gedetailleerde informatie bij. Die kan desgewenst zeker worden bezorgd.

Dat er ontgoocheling is over het advies over ABAD is dan voor Unia zelf weer ontgoochelend omdat het uiteindelijk net een goede praktijk was en Unia juist meer om advies wil worden gevraagd. Het ABAD bevat veel acties, onder meer over eDiv, waar Unia zeer positief tegenover staat. Dat er ook kritische opmerkingen zijn, behoort nu eenmaal tot de rol van het centrum. Minister Muyters bezorgde een uitgebreid antwoord en dat is volgens de spreker een voorbeeld van een zeer goede praktijk.

Maarten Huvenne bevestigt tot slot dat het Steunpunt Wonen wordt betrokken bij de sectorale zelfregulering in de woonsector. Unia maakt deel uit van de stuurgroep van het onderzoek. Misschien kan inderdaad worden bekeken of er met het Steunpunt Werk kan worden samengewerkt voor de sectorale zelfregulering. Dat zal ongetwijfeld interessante resultaten opleveren.

3. Replieken

Yasmine Kherbache geeft aan dat haar fractie de waardering van de andere commissieleden over het jaarverslag en de toelichting deelt. Bepaalde vooroordelen in de publieke opinie, door sommige verklaringen aangedikt, worden erdoor weerlegd. Positief is dat Unia zoveel investeert in vorming op het terrein, zowel in de publieke als de privésector. Die weg moet verder worden bewandeld om discriminatie te voorkomen waar mogelijk en om een mentaliteitswijziging te bewerkstelligen, ook al moet Unia daarnaast gepast blijven reageren op meldingen. Gelijke behandeling is immers een van de belangrijke principes van onze samenleving.

Uit een antwoord van de minister op een schriftelijke vraag leert het lid dat de diversiteitsacties met middelen uit de kmo-portefeuille nog niet echt succesvol zijn. Er was in augustus 2017 nog maar voor 12.800 euro aan subsidie goedgekeurd voor een beperkt aantal steunaanvragen, terwijl er veel meer geld werd uitgetrokken. Daar staat tegenover dat eDIV wel veel ondernemingen bereikt en goed wordt onthaald door ondernemers. Is de minister bereid om die tool structureel te ondersteunen?

De socio-economische monitoring geeft volgens Yasmine Kherbache inderdaad een zeer goed beeld van de positie van minderheden op de arbeidsmarkt, dat samen met de meldingen toont hoe urgent het probleem is. Bij de voorstelling van de laatste editie werd gezegd dat het goed zou zijn om voortaan ook gewestelijke cijfers op te nemen. Is die stap ondertussen gezet met het oog op de volgende editie?

Inzal Solmaz, studente, vindt de strijd tegen discriminatie belangrijk. Zij gelooft wel in praktijktesten als een instrument om beleid te kunnen voeren en hoopt dat de minister het voorbeeld van andere collega's zal volgen en vanuit de overheid praktijktesten zal toepassen.

Emmily Talpe besluit dat er altijd subjectiviteit in de benadering van een dergelijk probleem zal zijn, maar het gemeenschappelijke doel van iedereen in de commissie is het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Er is nood aan een mentaliteitswijziging in de hele samenleving – bij werkgevers, werknemers, overheden, ouders en leerkrachten – en dat vergt maatwerk. Unia kan daar een belangrijke rol in spelen en het lid steunt dan ook het streven naar een betere bekendmaking van het centrum, zeker bij de jongeren. Zij hoopt dat de Diversiteitsbarometer Onderwijs tot resultaten op het terrein en een proactieve rol van Unia leidt. Tot slot dankt ze Unia om haar verzoek over alleenstaanden als een terechte oproep te bestempelen.

Axel Ronse verzekert dat ook zijn fractie voorstander is van positieve actie, zoals die was opgenomen in de beleidsnota van Elke Sleurs. De hervorming van de doelgroepenwerking op Vlaams niveau behoort daar in zekere zin toe, merkt hij op. Er is echter een verschil tussen positieve discriminatie en positieve actie. Positieve discriminatie komt neer op het aanwerven van een persoon op basis van een kenmerk zonder de vereiste competenties te vergelijken. Het lid begrijpt evenwel dat Els Keytsman verkeerd is geciteerd in de media en nooit gepleit heeft om vacatures uitsluitend voor vrouwen open te stellen.

Verder blijft hij het oneens met de reactie van Unia op het ABAD en het standpunt over de praktijktesten. De mogelijkheden in Vlaanderen zijn beperkt tot de uitzendsector en de dienstenchequesector. Op federaal niveau heeft N-VA ingestemd met praktijktesten in geval van recidive en in het kader van een gerechtelijk onderzoek. Het lid waarschuwt dat de strijd tegen discriminatie niet mag verdrinken in een symbolenstrijd. Wat de zelfregulering betreft, kan worden gediscussieerd over de al dan niet paritaire samenstelling van de comités. Maar Axel Ronse wil nogmaals het belang onderstrepen van de medewerking van de werkgevers, die in de dienstenchequesector voor de eerste keer is verworven. Dat verdient alle steun, ook van degenen die verder willen gaan. De blijvende tegenstand doet een verborgen motief vermoeden.

Voor *Imade Annouri* is de maatstaf van het beleid van de minister dat op het einde van de legislatuur minder mensen in Vlaanderen op een discriminatiemuur botsen dan aan het begin ervan. Een groot probleem is dan ook hoe men dat kan meten en in kaart brengen. Het stijgend aantal meldingen is geen basis om te zeggen dat discriminatie is toegenomen. Dat de minister wil dat iedere werkgever werk maakt van antidiscriminatie is op zich goed, maar wat is een beleid dat

verder geen duidelijke resultaten vooropstelt? Er is antidiscriminatiewetgeving en de overheid moet ervoor zorgen dat die wordt nageleefd. Probleem is dat een objectieve maatstaf ontbreekt en daarom blijft hij pleiten voor het uitvoeren van praktijktesten. Als de minister een andere methode kent, wil hij die graag vernemen.

Het lid wil nog weten wat de minister vindt over de thans lopende campagne. Is die voldoende zichtbaar en wordt er voldoende ruchtbaarheid aan gegeven?

Minister *Philippe Muyters* vindt het een vreemd voorstel om mystery calls in te zetten als meet- en opvolgingsinstrument. Hij is daar geen voorstander van.

Verder wijst de minister erop dat de subsidie via de kmo-portefeuille slechts een deel uitmaakt van het budget van Focus op talent. De beslissing over de structurele ondersteuning van eDIV is aan de voogdijminister van Unia, die het geheel van middelen en taken moet beoordelen en daarna eventueel een beroep kan doen op collega-ministers.

Els Keytsman antwoordt op de vraag over Vlaamse cijfers in de socio-economische monitoring. De gewestelijke demografie is opgenomen in de foto van de volledige werkzame bevolking in België. De tweede monitoring bevatte al meer details dan de eerste. Er wordt gewerkt aan betere gegevens, bijvoorbeeld door het samenwerken van de Kruispuntbank met de gemeenschappen voor de integratie van de informatie die in de diplomaregisters te vinden is. Het doel is de monitoring zo volledig mogelijk te maken.

De middelen van Unia zijn vastgelegd in het samenwerkingsakkoord tussen de verschillende overheden, dat ook de verdeelsleutel bevat voor de bijdragen van de entiteiten. Alles wat binnen het mandaat valt, kan aan Unia worden gevraagd, met dien verstande dat ook de middelen meekomen. Voor eDIV kreeg het vroeger middelen uit de drie regio's, maar heel recent zijn de Vlaamse middelen weggevallen. Uit contacten met het kabinet blijkt dat beslist werd eDiv niet meer te ondersteunen. Vanwege het grote belang en de positieve reacties blijft Unia de tool echter onderhouden.

Yasmine Kherbache betreurt dat de minister de structurele ondersteuning van eDIV doorschuift naar minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans. Het lid roept beide ministers op om samen de structurele ondersteuning te regelen in het kader van de begrotingsbesprekingen. Aangezien het gaat om het diversiteitsbeleid binnen de ondernemingen valt dit volgens haar wel degelijk onder de bevoegdheid van minister Muyters. Ze blijft pleiten voor voldoende middelen voor de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid door de bedrijven.

Wat betreft de socio-economische monitoring heeft Yasmine Kherbache begrepen dat men bezig is het materiaal van de studiedienst van de Vlaamse Regering, zoals de Vlaamse Regionale Indicatoren, te verbinden met de andere gegevens. Dat kan alleen maar een verrijking zijn. Ook de VDAB beschikt over een massa informatie voor het in kaart brengen van de positie van minderheden op de arbeidsmarkt.

Jos LANTMEETERS,
voorzitter

Yasmine KHERBACHE
Sonja CLAES,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ABAD	Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie
eDiv	onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving
FOD	Federale Overheidsdienst
GRIP	Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap
kmo	kleine of middelgrote onderneming
Myria	Federaal Migratiecentrum
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VBO	Verbond van Belgische Ondernemingen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VN	Verenigde Naties
YOUCA	Youth for Change and Action