



Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

AAR 153 / september 2016<sup>1</sup>

## ADVIES BIJ HET ABAD 2016

### Inhoud

1. Betrokken bevoegdheden.....	2
2. Advies Unia .....	2
2.1. Inleiding .....	2
2.2. Het ABAD – de prioriteiten voor Unia .....	2
3. Wettelijke bepalingen.....	9
4. Contact Unia.....	9

---

<sup>1</sup> Het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme van 12 Juni 2013, geeft aan Unia de bevoegdheid om “*onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en de wetgeving.*” (art. 5).

## 1. Betrokken bevoegdheden

Minister van Werk Philippe Muyters.

## 2. Advies Unia

### 2.1. Inleiding

Unia hecht veel belang aan het actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD). Het vroegere Centrum voor Gelijke Kansen was in 2007 reeds een van de ondertekenaars van de 'intentieverklaring discriminatiebestrijding', waarmee het eerste ABAD werd gelanceerd. Bij de verschillende actualiseringen van dat plan was Unia telkens een belangrijke partner.

Het ontwerp van ABAD 2016 toont aan dat Unia dat vandaag nog steeds is. Unia is dan ook verheugd dat de projecten, tools en samenwerkingen die het uitwerkt, ook in dit actieplan aan bod komen. Er blijven op dit moment wel nog vragen open over de manier waarop die samenwerkingen tot stand komen en welke ondersteuning daar tegenover kan staan.

Het advies van Unia over het geactualiseerde ABAD volgt de indeling die in het plan zelf wordt gebruikt.

### 2.2. Het ABAD – de prioriteiten voor Unia

De actualisering ABAD draait rond vijf punten:

1. Sensibilisering rond antidiscriminatie (AD) via campagne, instrumenten en toolboxes
2. Preventie discriminatie bestrijden via opleiding en vorming
3. Strijd tegen discriminatie stimuleren op sectoraal niveau
4. AD als prioriteit bij handhaving: versterkt inzetten op controle inzake AD en samenwerking met federale overheid en Unia in functie van gegevensuitwisseling en informatiedoorstroming
5. Onderzoek en monitoring van discriminatie

#### 1. Sensibilisering rond AD via campagne, instrumenten en toolboxes

- Actualiseren fiches Toolbox Talentontwikkelaar
- Bespreekbaar maken discriminatie op de werkvloer
- Meldpunten onder de aandacht brengen

De actualisering van de Toolbox is een goede zaak. Na de naamsverandering van Unia is het belangrijk dat alle informatie hierover wordt aangepast. Mailadressen, weblinks ... moeten geüpdatet worden. Unia vraagt ook om zelf als partner vermeld te worden in de Toolbox.

eDiv wordt wel degelijk vermeld, maar Unia als instelling staat nog niet bij de voorgestelde partners. Unia is ook bereid om zijn (juridische) expertise in te zetten om de fiches uit de Toolbox rond discriminatiebestrijding mee verder uit te werken en inhoudelijk te versterken (bv. over de non-discriminatieclausule).

De campagne om discriminatie bespreekbaar te maken op de werkvloer is een goede zaak. Unia is van bij het begin betrokken bij de campagne en maakt ook deel uit van de klankbordgroep die de voorbereidingen verder opvolgt. Belangrijk voor deze campagne is dat het genereren van meldingen geen doel op zich wordt. Meldingen zijn reactief, ze gebeuren als er al discriminatie heeft plaatsgevonden. De focus moet liggen op het preventieve luik: hoe kunnen we discriminatie voorkomen? Daarbij mag de blik niet verengd worden tot discriminatie bij de aanwerving, maar moet er ook aandacht zijn voor vormen van discriminatie op de werkvloer en tijdens de carrière<sup>2</sup> - voor zover dit onder de Vlaamse bevoegdheden valt.

Uiteraard moeten slachtoffers ook weten waar ze terecht kunnen als ze effectief met discriminatie te maken hebben gekregen. De contactpunten van Unia zijn er om mensen te helpen in zo'n geval. Maar ze zijn meer dan dat: het zijn vooral knooppunten voor iedereen die wil samenwerken aan gelijke kansen. Dat aspect van de contactpunten wordt het best ook belicht in de geplande campagne.

Het bestaan van de verschillende meldpunten naast elkaar is geen ideale situatie. Slachtoffers van discriminatie hebben er geen voordeel bij dat er op verschillende plaatsen en via verschillende formulieren kan worden gemeld. Er zijn meldingsformulieren bij het Departement Werk, bij de vakbonden, bij de VDAB, bij Unia ... Uiteraard staat het iedereen vrij om hulp te zoeken bij de organisatie waar men het meeste vertrouwen in heeft, of waarvan men denkt dat die de meest gepaste oplossing kan bieden voor het probleem. Toch is ook duidelijkheid en transparantie van groot belang. Wat gebeurt er met een melding? Wat kan men verwachten? Vragen waarop het antwoord vooraf voor de melder niet altijd duidelijk is.

Unia is vanuit zijn opdracht als onafhankelijk organisme dat toeziet op de promotie, bescherming en opvolging van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap ook specifiek geïnteresseerd in de meldingen over discriminatie op basis van handicap. Waar zitten voor die groep de knelpunten: bij aanwerving of later? Om welke soort handicap gaat het? Gaat het vaak om het weigeren van redelijke aanpassingen?

---

<sup>2</sup> Zo worden werknemers in geval van arbeidsongeschiktheid vaak kansen tot promotie ontnomen, het recht op redelijke aanpassingen wordt hen vaak ontnomen. Unia formuleerde hierover in november 2015 nog een [aanbeveling](#).

Een grondige evaluatie van de huidige meldpunten, de samenwerkingen, informatie-doorstroming en gebruikte methoden – zoals ook gevraagd door de Commissie Diversiteit (SERV) – is inderdaad belangrijk.

De toegankelijkheid van de meldpunten en de meldingsprocedures moet ook steeds een aandachtspunt blijven. Het is belangrijk dat iedereen een probleem kan melden, de procedure moet laagdrempelig zijn: zo eenvoudig mogelijk qua procedure, met informatie in eenvoudige taal, via een website met toegankelijke informatie ...

Unia heeft een jarenlange praktijkervaring met het behandelen van meldingen van discriminatie. Er worden jaarlijks duizenden meldingen behandeld, via een steeds verder ontwikkelde praktijk van onderhandeling en verzoening. Het behandelen van meldingen is een van de kernopdrachten van Unia. Het lijkt dan ook logisch dat hier in eerste instantie aandacht wordt aan gegeven.

## **2. Preventie - discriminatie bestrijden via opleiding en vorming**

- Collectief opleidingsmoment eDiv bij inspecteurs discriminatie/kennisdeling
- Promoten van eDiv
- Promoten van eDiv binnen sectorconvenants

Unia is ervan overtuigd dat een betere kennis van de antidiscriminatie wetgeving en diversiteitsbeleid bijzonder belangrijk is met het oog op het voorkomen van discriminatie. Daarom heeft Unia de voorbije jaren volop ingezet op het uitbouwen van eDiv als een toegankelijke online tool die voor elke geïnteresseerde beschikbaar is. Unia is verheugd over het feit dat er in het nieuwe ABAD veel aandacht is voor eDiv. Het Vlaams Gewest maakt uitgebreid gebruik van eDiv en dat kan Unia dus alleen maar toejuichen.

Het onderhouden, actualiseren en uitbreiden van eDiv gebeurt door Unia. Verschillende medewerkers zijn hier dagelijks mee bezig. Bovendien is er een grote financiële inspanning nodig om eDiv nog toegankelijker te maken – een technische operatie die heel wat tijd en middelen kost. Het is ook daarom dat Unia in december 2015 nog aan de minister van Werk gevraagd heeft om middelen voor eDiv vrij te maken. Vanuit Vlaanderen is er in 2013 geïnvesteerd in eDiv, daarna niet meer. Met de andere gewesten is er een overeenkomst waarbij een jaarlijkse financiering is afgesproken. Unia blijft vragende partij om met de Vlaamse minister van Werk een overeenkomst af te sluiten voor de financiering van eDiv. Dit zou toelaten om de tool actueel en toegankelijk te houden voor iedereen.

Het ontwerp van ABAD vermeldt een collectief opleidingsmoment voor inspecteurs aan de hand van eDiv. Het is natuurlijk een goede zaak dat ook zij het attest van eDiv behalen, maar de belangrijkste doelgroep van eDiv blijven werkgevers. Unia gaat ervan uit dat de inspecteurs die discriminatiecontroles op het terrein uitoefenen deze (basis)opleiding onder de knie hebben. De timing van de nieuwe modules voor eDiv zal overigens afwijken van wat het plan vermeld staat. Er volgen wel degelijk modules over geloof en seksuele oriëntatie,

maar Unia kan - onder meer door de financiële onzekerheid hierover - nog niet zeggen wanneer die precies verschijnen.

### **3. Strijd tegen discriminatie stimuleren op sectoraal niveau (sectorconvenants)**

- Sectoren stimuleren om sectorale gedragscodes inzake discriminatie op te stellen
- Sectoren stimuleren in opzetten van systemen van zelfregulering en zelfcontroles
- Actieplan dienstenchequesector
- Sensibiliserings- en informatiecampagne door Sodexo
- Invoering van proportioneel sanctie-instrumentarium

Unia pleit al lang voor bindende sectorale gedragscodes inzake discriminatie. Het is natuurlijk positief dat steeds meer sectoren hier effectief werk van maken. Anderzijds valt het te betreuren dat er nog steeds sectoren zijn die hier geen engagementen rond opnemen. Al 16 sectoren hebben een gedragscode, vier zullen er tijdens de nieuwe generatie sectorconvenants (2016-2017) een uitwerken. Dat betekent dat er nog 13 sectoren zijn waar géén werk wordt gemaakt van een sectorale gedragscode inzake discriminatie. Deze sectoren zouden hierop aangesproken moeten worden, ook door de minister van Werk. Het is momenteel niet duidelijk of de gedragscodes (bindende) gedragsnormen op maat van de sector bevatten die verder gaan dan de bestaande antidiscriminatiewetgeving (is er bv. een interne meldingsplicht, meldingsplicht aan Unia en/of departement WSE, ATH of federale inspectie TSW, kwaliteitsgaranties zelfcontrole ...).

Unia verdedigt een gelijkaardig standpunt wat zelfregulering en zelfcontrole inzake discriminatie betreft. We herinneren aan de Vlaamse resolutie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van 28 oktober 2015. Daarin wordt opgeroepen om werk te maken van systemen van zelfregulering om discriminatie aan te pakken, met gerichte steekproeven als sensibiliserend instrument. Volgens de minister van Werk is er een akkoord met de werkgevers in de dienstenchequesector om een vorm van zelfregulering uit te voeren. Dit is een stap vooruit, maar voor Unia mag het hier niet bij blijven. Tijdens het intervisiemoment van 4 mei 2016, georganiseerd door het Departement WSE, in samenwerking met Unia, hebben we verschillende pistes geformuleerd om vormen van zelfregulering uit te werken. Unia heeft plannen om dit nog verder uit te werken en aan te bieden aan sectoren zodat zij hiermee aan de slag kunnen.

Het akkoord rond het actieplan voor de dienstenchequesector werd begin juni aangekondigd door de minister van Werk. Veelbelovend is alvast dat er in de erkenningsvoorwaarden van de dienstenchequeondernemingen bepalingen rond antidiscriminatie zullen worden opgenomen – wat onder meer door Unia werd aanbevolen.

Het invoeren van een 'proportioneel sanctie-instrumentarium' klinkt interessant. Zoals eerder vermeld is het werken met erkenningsvoorwaarden een belangrijke stap, als die consequent wordt uitgevoerd. Unia is geïnteresseerd in de modaliteiten van dit sanctie-instrumentarium en bekijkt het ontwerp van decreet hierover.

Unia werkt op dit moment ook rond het opnemen van een non-discriminatieclausule bij overheidsopdrachten. De Vlaamse overheid heeft hierover ook al verschillende stappen vooruit gezet. Unia vraagt zich af op welke manier dat werk wordt verder gezet en is vragende partij om hierover met de bevoegde minister(s) van gedachten te wisselen. Zo'n clausule mag niet beperkt blijven tot het opnemen van enkele regels in een bestek voor een overheidsopdracht, maar kan en moet veel meer betekenen. Het kan leiden tot concrete afspraken met wie kandideert voor een overheidsopdracht – van een zelfscan op vlak van diversiteit (bv. in het personeelsbestand), tot vrijwillige deelname aan *mystery calls* rond discriminatie bij aanwerving. Het ABAD zou hier een interessante samenwerking tussen de betrokken ministers kunnen betekenen.

#### **4. AD als prioriteit bij handhaving: versterkt inzetten op controle inzake AD en samenwerking met federale overheid en Unia in functie van gegevensuitwisseling en informatiedoorstroming**

- 100 controles discriminatie door afdeling Toezicht en Handhaving DWSE.
- Thema discriminatie maakt deel uit van prioriteitenlijst integrale veiligheid
- Samenwerking en informatiedoorstroom verbeteren tussen Toezicht Sociale Wetten (TSW - fed), Afdeling Toezicht en Handhaving (ATH - Vla), Unia en Instituut Gelijkheid Vrouw/Man

Unia hecht veel belang aan een goede samenwerking met de verschillende inspectiediensten. Om daar werk van te maken, zijn reeds verschillende overlegmomenten georganiseerd. Bedoeling is om tot een vlotte samenwerking en informatie-uitwisseling te kunnen komen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijft een hardnekkig probleem, maar in de praktijk valt dit vaak bijzonder moeilijk te bewijzen. Unia steunt het initiatief van de Vlaamse Regering uit 2015 om discriminatie toe te voegen aan de prioriteitenlijst van de kadernota integrale veiligheid. Het aanscherpen van het (strafrechtelijke) opsporings- en vervolgingsbeleid is echter enkel zinvol als ATH meer middelen krijgt om bestuurlijk toezicht uit te oefenen los van individuele discriminatiemeldingen. Zoals herhaaldelijk aangetoond, speelt discriminatie zich vaak af boven de hoofden van slachtoffers zonder dat zij hiervan op de hoogte zijn. Een handhavingsbeleid dat louter op individuele discriminatiemeldingen gericht is, is bijgevolg ontoereikend om dit fenomeen in te dijken. Zelfs gerichte controles bij werkgevers of selectiekantoren na melding bij Unia of rechtstreeks bij de arbeidsinspectie leveren doorgaans onvoldoende bewijskrachtige elementen op.

Unia pleit ervoor dat ATH periodiek over statistische analyses kan beschikken die op basis van geaggregeerde data aantonen in welke sectoren of bij welke ondernemingen bepaalde groepen van (kandidaat-)werknemers een verhoogd risico lopen op discriminatie ('data mining').

Daarnaast vraagt Unia dat ATH de decretale bevoegdheid en de nodige middelen krijgt om praktijktests uit te (laten) voeren, bijvoorbeeld in de vorm van *mystery shopping* of *mystery calling*. Dit kan een aanvulling of vorm van kwaliteitscontrole zijn bij sectorale systemen van zelfcontrole.

Om de informatiedoorstroming tussen Unia en ATH te automatiseren, heeft Unia in het verleden voorgesteld om 'vertaalssoftware' te laten ontwikkelen om bepaalde gegevens uit de databank elektronisch uit te wisselen met respect voor de wet verwerking van persoonsgegevens. Hiertoe hebben reeds verkennende gesprekken plaatsgevonden. Unia is bereid dit overleg te hervatten (en uit te breiden naar andere bevoegde inspectiediensten) indien hiervoor een budget vrijgemaakt kan worden.

Wat de afstemming tussen het EAD-decreet en het Gelijkekansendecreet betreft, hoopt Unia dat de minister van Werk en de minister van Gelijke Kansen effectief met elkaar afstemmen over de rol van de inspecties. Unia pleit ervoor om ATH bevoegd te maken om toezicht uit te oefenen op 'arbeidsbetrekkingen' zoals vermeld in punt 1° tot en met 3° van art. 20 van het Gelijkekansendecreet. Op deze wijze kan de inspectie ook (bestuurlijk) optreden voor arbeidsgerelateerde vormen van discriminatie op basis van beschermde criteria die niet in het EAD-decreet opgenomen zijn, maar wél via het Gelijkekansendecreet beschermd worden.

## 5. Onderzoek en monitoring van discriminatie

- Bereik van personen met grote afstand tot arbeidsmarkt in kaart brengen
- Kritische succesfactoren van personen van buitenlandse herkomst in kaart brengen
- Socio-economische monitoring
- Diversiteitsbarometer Werk

Onderzoek en monitoring zijn opdrachten die Unia uitgebreid ter harte neemt. Met de verschillende Diversiteitsbarometers (Werk, Huisvesting, Onderwijs) en de Socio-economische Monitoring heeft Unia intussen een traditie opgebouwd rond structureel meten van diversiteit en discriminatie, en het in kaart brengen van tewerkstelling van kansengroepen. Unia zal ook de komende jaren hierop verder blijven inzetten. Zo publiceert Unia begin 2017 de Diversiteitsbarometer Onderwijs, is de volgende Barometer Werk gepland voor 2019 en wordt het voorbereidende werk om een aantal specifieke thema's van de Socio-economische Monitoring dieper te analyseren nu reeds opgestart. Een volgend rapport van de Socio-economische Monitoring verschijnt dan in 2017.

In het actieplan wordt gesproken over een monitoring met een kwantitatief overzicht van de socio-economische positie van bepaalde groepen (de 'Focus op talent-Barometer'). Het VN-Verdrag Handicap vraagt de monitoring van de arbeidsmarktpositie en de sociaal-economische situatie van personen met een handicap. Deze FOT-Barometer is dus onder meer hiervoor een goede zaak.

Unia vraagt zich wel af hoe die monitoring zich zal verhouden ten opzichte van de Socio-economische Monitoring die het zelf publiceert. Het is belangrijk dat er afgestemd wordt over de precieze inhoud van de verschillende vormen van monitoring, zodat er geen dubbel werk gebeurt. We verwijzen hiervoor naar wat we reeds in januari 2016 schreven in het kader van het Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan. Daarin riep Unia op om werk te maken van een betere afstemming van operationalisering en gegevensverzameling m.b.t. handicap en buitenlandse herkomst tussen beleidsdomeinen en –niveaus.

Bovendien stellen we ook voor om verdere doelstellingen te verbinden aan het vooropgestelde onderzoek en monitoring van discriminatie. Meten van discriminatie is geen einddoel op zich, maar heeft tot doel om op basis van de verkregen inzichten adviezen te formuleren voor de praktijk en het beleid. Unia wil ook afstemmen met de minister van Werk over de conclusies die uit de verzamelde resultaten naar voren komen.

Ook het VIONA-projectvoorstel om de kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst in kaart te brengen is een goede zaak. Unia is betrokken bij de stuurgroep van dit onderzoek en kijkt uit naar de bevindingen. Het valt aan te raden om in een volgende fase na te gaan wat de kritische succesfactoren zijn voor de tewerkstelling van personen met een handicap. In de werkloosheidsstatistieken zien we dat de werkloosheid in Vlaanderen in het algemeen daalt, maar dat de werkloosheid bij de doelgroep arbeidsgehandicapten stijgt – een verontrustende evolutie.

Wat de Diversiteitsbarometer Werk betreft, is Unia vragende partij voor overleg met de minister van Werk om de mogelijkheden van een samenwerking hierover te bespreken.





Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

### 3. Wettelijke bepalingen

- Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 (EAD-decreet)
- Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid van 10 juli 2008 (Gelijkekansendecreet)
- Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VN-Verdrag Handicap)

### 4. Contact Unia

Maarten Huvenne – [maarten.huvenne@unia.be](mailto:maarten.huvenne@unia.be), 02 212 30 02