

# EVALUATIE SECTORALE ZELFREGULERING INZAKE DISCRIMINATIE

Op 28 oktober 2015 keurde het Vlaams Parlement een resolutie goed over “sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond”. Hoewel parlementsleden van verschillende strekkingen, meerdere middenveldorganisaties en academici ervoor pleitten de arbeidsinspectie de mogelijkheid te geven om praktijktesten uit te voeren, volgde de meerderheid deze adviezen niet. De resolutie van de meerderheid wil discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken via de weg van ‘zelfregulering’ door de sectoren zelf. De Regering zou de sectoren hiertoe aanzetten via het instrument van de sectorconvenant (subsidieovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de sector die paritair wordt beheerd door werkgeversorganisaties en vakbonden). Ook de federale resolutie zet in eerste instantie in op zelfregulering door de sociale partners van sectoren.

Vandaag, meer dan een jaar na de goedkeuring van de Vlaamse resolutie en anderhalf jaar na goedkeuring van de federale, maakt het Platform Praktijktesten Nu de balans op van dat sectorale zelfreguleringsbeleid. We schetsen eerst de historiek en beleidscontext van het dossier op Vlaams en federaal niveau, zoomen vervolgens ook even in op de sector van de dienstencheques en analyseren dan de sectoren aan de hand van het instrument van de sectorconvenanten.

## 1. BELEIDSCONTEXT EN HISTORIEK :

- Op **22 februari 2015** publiceert Minderhedenforum haar **onderzoek ‘10 jaar dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?’**. Uit deze praktijktest blijkt dat 2 op 3 dienstenchequeondernemingen vlotjes ingaan op de vraag om geen ‘allochtone’ poetshulp te sturen.
- Naar aanleiding van het rapport scharen verschillende middenveldorganisaties zich via het **platform *Praktijktesten Nu*** achter de centrale eis **om in het kader van een handhavingsbeleid proactieve praktijktesten door en/of in opdracht van de inspectiediensten mogelijk te maken**.

### 1.1 VLAAMS NIVEAU:

- Op **25 februari 2015** keurt het Vlaams Parlement een **actualiteitsmotie** goed die de Vlaamse Regering oproept om **‘krachtadig op te treden** in het kader van **discriminatie in alle sectoren** (en meer in het bijzonder de dienstenchequesector) binnen de **juridische mogelijkheden** die we exhaustief **willen onderzocht** zien’ .  
<http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2014-2015/g271-1.pdf>
- Vervolgens vinden op **30 april en 28 mei 2015** **hoorzittingen** plaats met arbeidsmarktactoren en met experts, onder meer van **Eubelius**. **In opdracht van de meerderheid**, onderzochten zij de juridische mogelijkheden van praktijktests. Conclusie was dat **Vlaanderen binnen haar eigen bevoegdheden** de plicht heeft om de gelijkheid te bewaren en de mogelijkheid om zelf non-discriminatie maatregelen te nemen. En dat de **overheid praktijktesten kan organiseren mits er een wettelijk of reglementair kader** komt dat de nodige waarborgen inbouwt. Zo

verwijst men naar de economische wetgeving waarin er enkele voorbeelden zijn waar bepaalde ambtenaren de mogelijkheid hebben gekregen om praktijktests te doen.

<http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2014-2015/g421-1.pdf>

- De meerderheid negeert echter het advies dat ze zelf bestelde over de mogelijkheid om de inspectiebevoegdheden uit te breiden. In plaats van een wijziging van het inspectiedecreet keurt het Vlaamse Parlement op **28 oktober 2015** een **resolutie** goed 'betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond'. Die roept 'de **sociale partners** op **initiatieven te nemen** om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, aanvullend op het federaal sociaal overleg in het kader van het Vlaams sociaal overleg en met name de sectorconvenanten. **Daarbij moet een systeem van zelfregulering uitgewerkt** worden, waarvan gerichte steekproeven als sensibiliserend instrument deel uitmaken, vooral wanneer die aanpak aangewezen
- en is in de sector (ten derde)' <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2014-2015/g415-5.pdf>
- **In het najaar** is de overheid volop gestart met de onderhandelingen over de nieuwe convenanten voor de periode 2016-2017. In het **nieuwe inhoudelijke onderhandelingskader voor de sectorconvenanten** dat de overheid daarvoor naar voor schoof, **wordt van zelfregulering door middel van steekproeven of praktijktesten echter geen gewag gemaakt**. Wel stelt het 'Sectoren kunnen op verschillende manieren een belangrijke preventieve en ondersteunende rol spelen op het vlak van diversiteit en discriminatie. Zo ondernemen de sectoren bijvoorbeeld acties omtrent de instroom van oudere werknemers en een diverse instroom in onderwijsrichtingen en werkzoekendenopleidingen. Daarnaast kan de sector een sectorale non-discriminatiecode opstellen (of naar analogie met de uitzendsector een collectief akkoord) en bekendmaken bij de ondernemingen van de sector, aangevuld met de promotie van een (waar nuttig sectorspecifieke) non-discriminatieclausule die in de arbeidsreglementen kan worden opgenomen. In de sectorale opleidingen kan een vormings- en trainingsmodule rond discriminatie worden opgenomen, of wordt gewerkt met het eDiv-instrument; sectoren kunnen de bibliotheek van cases binnen dit instrument bijvoorbeeld aanvullen met sectorspecifieke uitdagingen of goede praktijken. Sectoren kunnen eveneens onderzoeken welke acties uit het te actualiseren Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) voor hen het belangrijkste zijn en die mee opnemen in hun actieplan.' <http://www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/sectorconvenants/doel-en-historiek>

## 1.2 FEDERAAL NIVEAU:

- Het onderzoeksrapport van het Minderhedenforum leidt ook in de kamer tot **hoorzittingen** over discriminatie op de arbeidsmarkt in de commissie sociale zaken op **4 en 31 maart 2015**.
- Op **25 maart 2015** kondigt Minister van Werk **Kris Peeters in een persbericht** de invoering aan van **mystery calls door de federale inspectiedienst**. De Minister krijgt echter onmiddellijk de wind van voren van de coalitiepartners en moet gas terugnemen.
- Op **2 juli 2015** keurde de plenaire vergadering van de Kamer (meerderheid en Groen) de **resolutie tot invoering van gerichte controles** inzake discriminatie op de arbeidsmarkt goed. De federale resolutie zet in op **zelfregulering door de sociale partners van de sectoren**. "Inzonderheid inzake alle vormen van discriminatie, in overleg te treden met de sociale

partners opdat zij **in de verschillende sectoren collectieve arbeidsovereenkomsten** afsluiten met het oog op de invoering van een gedragscode inzake discriminatie en het opzetten van **systemen van zelfregulering en zelfcontroles**, waarbij **transparantie** omtrent de bereikte resultaten en methodologie centraal staat” (punt 7); Pas wanneer 2 jaar na de inwerkingtreding zou blijken dat die er **geen werk van maken** of op een gebrekkige manier (punt 11) of als bedrijven toch **hardnekkig blijven discrimineren** (punt 10), zou de inspectie in actie mogen schieten via **gerichte controles** door de inspectie zelf.

<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1108/54K1108006.pdf>

- Op **22 juni 2016** bevragen leden van oppositie en meerderheid in de **commissie sociale zaken** de Minister naar de stand van zaken in de uitvoer. Wetgevende en andere initiatieven moesten ten laatste tegen 31 december 2015 genomen worden. Peeters verwijst naar een nakend akkoord tussen de sociale partners in de dienstenchequesector. Als die niet tot een akkoord komen voor eind juni, zal hij zelf een initiatief nemen.  
<https://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/54/ic452.pdf>
- Op **22 september 2016** tikt de meerderheid haar federale minister op de vingers wegens het **gebrek aan vooruitgang in de uitvoering** van de resolutie en met name in het opzetten van de sectorale zelfreguleringen. <http://www.nahima.be/nl/tijd-om-versnelling-hoger-te-schakelen-de-strijd-tegen-discriminatie-op-arbeidsmarkt>
- Op **27 september 2016** wordt in de pers gecommuniceerd dat er een **alomvattend federaal ‘akkoord’ is tussen sociale partners PC 322** over de aanpak van discriminatie in de sector van de dienstencheques dat **onder meer mystery calling bevat**. Nader beschouwt blijkt het ‘akkoord’ enkel slaat op opleiding, de anti-discriminatieclausule in klantencontracten en in de erkenningscriteria. **Rond mystery calling is het akkoord ver zoek en lopen de meningen sterk uiteen**. De werkgevers willen dit enkel georganiseerd zien door de werkgeversorganisaties zelf. De vakbonden willen dat de overheid deze organiseert of minstens een paritair orgaan. <http://www.federgon.be/pers-mediatheek/smr/>
- Op **25 november 2016** communiceert Minister **Peeters aan de pers** dat hij start met de voorbereiding van de mystery callings door de inspectie  
<http://www.demorgen.be/politiek/peeters-dreigt-met-mystery-calls-b9ffc456/>
- In de **pers** schieten Open VLD en NVA dat af. Ze benadrukken dat **eerst zelfregulering** een kans moet krijgen vooraleer er werk wordt gemaakt van gerichte controles door de inspectie.  
<http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/politiek/1.2827600>

### 1.3 SPECIFIEK MBT DE DIENSTENCHEQUESECTOR :

- In de Vlaamse **actualiteitsmotie** van **25 februari 2015** vraagt de meerderheid de Vlaamse Regering om op korte termijn met de dienstenchequesector, het Minderhedenforum en de federale minister van Werk een **actieplan discriminatie in de dienstenchequesector** te maken met engagementen van alle partners en de zelfregulering van de sector te stimuleren  
<http://docs.vlaamsparlament.be/docs/stukken/2014-2015/g271-1.pdf>
- In **maart en april 2015** belegt het kabinet Muyters twee **bijeenkomsten** met de werkgeversorganisaties en vakbonden van de dienstenchequesector, met Minderhedenforum en met het kabinet Peeters. Sindsdien wordt er niet meer samen vergaderd met de volledige groep maar **slechts bilateraal**. De Minister kiest ervoor om de

onderhandelingen verder te zetten met **enkel de werkgeversorganisaties**. Het actieplan is er tot op vandaag nog steeds niet.

<https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1062285>

- Op **4 april 2016** keurt de Vlaamse Regering de **nieuwe sectorconvenant** goed die werd afgesloten met de werkgevers en vakbonden van de dienstenchequesector (althans van PC 322.01). Deze **rept met geen woord over zelfregulering, mystery callings of praktijktesten**.
- Op **2 juni 2016** vindt, naar aanleiding van het verstrijken van de 6 maanden-deadline van de meerderheidsresolutie, een parlementaire gedachtenwisseling plaats over de opvolging van de meerderheidsresoluties. Hier kondigt Minister Muylers een **akkoord aan met de sector over mystery calls**. In de praktijk blijkt dat het niet gaat om een akkoord met de sector maar **slechts met de werkgeversorganisaties** zonder dat de vakbonden werden betrokken. De Minister geeft hen hiervoor 200.000 euro. Omdat alle soorten dienstenchequeondernemingen moeten worden bereikt, zal hiervoor een apart orgaan moeten worden opgericht. <http://nl.metrotime.be/2016/06/02/news/akkoord-over-mystery-calls-in-dienstenchequesector/>
- Op **22 juni 2016** bevragen leden van oppositie en meerderheid in de federale **commissie sociale zaken** de Minister naar de stand van zaken in de uitvoer. Wetgevende en andere initiatieven moesten ten laatste tegen 31 december 2015 genomen worden. Peeters verwijst naar een nakend akkoord tussen de sociale partners in de dienstenchequesector. Als die niet tot een akkoord komen voor eind juni, zal hij zelf een initiatief nemen. <https://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/54/ic452.pdf>
- Op **27 september 2016** wordt in de pers gecommuniceerd dat er een **alomvattend federaal 'akkoord' is tussen sociale partners PC 322** over de aanpak van discriminatie in de sector van de dienstencheques dat **onder meer mystery calling bevat**. Nader beschouwt blijkt het 'akkoord' enkel slaat op opleiding, de anti-discriminatieclausule in klantencontracten en in de erkenningscriteria. **Rond mystery calling is het akkoord ver zoek en lopen de meningen sterk uiteen**. Voor de werkgevers is dit enkel bespreekbaar indien de werkgeversorganisaties het zelf kunnen organiseren. De vakbonden willen dat de overheid deze inricht of minstens een paritair orgaan. <http://www.federgon.be/pers-mediatheek/smr/>

## CONCLUSIE

**Noch de federale noch de Vlaamse meerderheid toonde zich tot nu toe bereid om door de overheid georganiseerde praktijktesten en mystery calling in te voeren in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Praktijktests en mystery calls kunnen zowel Vlaams als federaal enkel in het kader van zelfregulering door de sectoren zelf. Beide regeringen werden door de parlementaire meerderheid opgeroepen om de sociale partners van sectoren aan te zetten om systemen van zelfregulering in te voeren door middel van praktijktests en mystery calling.**

**Net als de interimsector wordt de dienstenchequesector door beide ministers naar voor geschoven als good practice en model voor andere sectoren. Maar zelfs in de door het onderzoek geviseerde dienstenchequesector wordt niet overgegaan tot een paritair beheerd systeem van zelfregulering zoals bedoeld door de meerderheid. Net als in de interimsector willen de werkgeversorganisaties deze op eigen houtje gaan organiseren. Maar dan wel met overheidsfinanciering.**

Hoewel deze zelfreguleringspraktijk duidelijk afwijkt van de gezamenlijke aanpak door de sociale partners zoals de federale en Vlaamse resoluties die voor ogen hadden, promoten beide ministers deze als good practice voor andere sectoren. Want de Vlaamse noch de federale resolutie beperkten zich louter tot de dienstenchequesector.

**Een dik jaar na goedkeuring van de Vlaamse resolutie en anderhalf jaar na goedkeuring van de federale, is het tijd voor een bilan van die sectorale zelfreguleringen.**

## **2. DOORLICHTING SECTOREN**

### **2.1 Data en methodiek:**

Federaal hebben we geen weet of zicht op nieuwe sectorale cao's inzake discriminatie en zelfregulering. Gezien ook de Minister er geen melding van maakt, is de kans groot dat deze gewoon niet bestaan. Zelfs in de geïmplementeerde dienstenchequesector kwam men immers niet tot een cao maar bleef het bij een discutabel akkoord.

Bij gebrek aan een federaal overzicht, concentreerden we ons op het Vlaamse sectorale instrument van de sectorconvenanten.

We doen dat zowel kwantitatief als kwalitatief via een discoursanalyse

### **2.2 Wat is een sectorconvenant?**

Sectorconvenanten zijn protocollen die worden afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de sectorale sociale partners. In 2009 werd het instrument decretaal verankerd en werden volgende drie doelstellingen vastgelegd:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit,

Minister Muylers beweert dat discriminatie anno 2016 voor het eerst expliciet werd opgenomen in het kader van de sectorconvenanten. Dat klopt niet. De eerste convenanten werden afgesloten in 2001. In het werkgelegenheidsakkoord van 2001 lezen we: 'aan de sectoren wordt gevraagd om non-discriminatie als perspectief op te nemen in het sectorale beleid en afspraken'<sup>1</sup>. Discriminatie is van meet af aan een belangrijk aandachtspunt gezien de convenanten het instrument op mesoniveau zijn dat kadert in het decreet evenredige arbeidsdeelname van 8 mei 2002. Dat is in eerste instantie een anti-discriminatie-decreet.

Op dit ogenblik zijn er met **33 sectoren** convenants afgesloten. Sectoren gaan dus reeds in ruime mate in op het aanbod om convenants af te sluiten. De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van 120 sectorconsulenten, tewerkgesteld bij paritaire sectororganisaties. De sectorconsulenten worden gesubsidieerd door de Vlaamse overheid.

---

<sup>1</sup> [http://www.werk.be/sites/default/files/LINK\\_11\\_werkgelegenheidsakkoord\\_2001-2002.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/LINK_11_werkgelegenheidsakkoord_2001-2002.pdf)

De Vlaamse sectoren zijn sterk georganiseerd rond de paritair beheerde federale sectorfondsen. In die zin bieden de sectorconvenanten ook een inkijk in federale sectorale ontwikkelingen.

### **2.3 Inhoudelijk kader sectorconvenanten 2016-2017**

Wel een fundamenteel verschil ten opzichte van de vorige editie is dat vanaf 2016 gewerkt wordt met gedeeltelijke resultaatsfinanciering (10%). Op basis van de sectorale analyse en visie bepaalt een sector prioriteiten in het convenant. Per prioriteit in het convenant wordt er één resultaatindicator afgesproken. Indicatoren moeten steeds meetbaar en éénvoudig zijn.

Elke sector heeft verplicht een aparte prioriteit die focust op diversiteit en discriminatie en die ook een overzicht geeft van hoe (via welke acties) de sector de aandacht voor diversiteit en discriminatie verweeft in de verschillende prioriteiten die naar voren worden geschoven in het sectorconvenant.

Het inhoudelijke onderhandelingskader bevat verder ook een inspiratiemenu met mogelijke acties. In het kader komt zelfregulering niet voor. **Het kabinet Muylers noch de administratie WSE hebben dus de sectorale sociale partners er actief toe aangezet om zelfregulering in te voeren.** Wel suggereert de overheid volgende mogelijke acties in het kader van de preventieve en ondersteunende rol van sectoren op het vlak van diversiteit en discriminatie: acties omtrent de instroom van oudere werknemers en een diverse instroom in onderwijsrichtingen en werkzoekendenopleidingen, sectorale non-discriminatiecodes (of naar analogie met de uitzendsector een collectief akkoord), non-discriminatieclausule in de arbeidsreglementen, het uitwerken van vormings- en trainingsmodule rond discriminatie, het eDiv-instrument van Unia ..

## **3. RESULTATEN**

### **3.1 Kwantitatieve analyse van 33 sectoren<sup>2</sup>:**

Inzake diversiteitsbeleid:

- Een kwart (41) van de 189 resultaatindicatoren draait rond diversiteit. Dat blijft duidelijk de minst populaire doelstelling ( 52 draaien rond competentiebeleid, 53 rond onderwijs-arbeidsmarkt)
- De diversiteitsacties leveren volgende categorieën op:
  - o Onderzoek en samenwerking ( 14 sectoren)
  - o Informeren en sensibiliseren ( 31 sectoren)
  - o Netwerken ( 8 sectoren)
  - o Adviseren (10 sectoren)
- Heel wat acties kaderen in het opleidingsaanbod

Inzake discriminatiebeleid:

- 28 van de 33 sectoren vermelden specifieke acties rond non-discriminatie, 5 doen dat niet.
- Slechts 6 van de 189 resultaatindicatoren draait rond non-discriminatie.
- Geen enkele actie draait rond zelfregulering

---

<sup>2</sup> Cf screening door het departement WSE.

- De discriminatieacties zetten vooral in op:
  - o Anti-discriminatiecodes (4 sectoren gaan deze opmaken)
  - o 1 sector gaat een non-discriminatie cao herbekijken. De cao van het gemakkelijksbedrijf uit 2005 is tot op heden echter nog niet hernieuwd.
  - o Sensibilisering ( informeren, vormen, online eDiv-tool, samenwerken met Unia..)

In de 6 sectoren waar discriminatie een resultaatsindicator is, wordt deze zeer weinig ambitieus ingevuld.

- Houtsector: opleiding van minstens 2 consultants rond discriminatie
- Brandstoffensector: brochure rond omgaan met discriminerende klanten opmaken en verspreiden en het thema van diversiteit en discriminatie 2 x in het vakblad ter sprake brengen.
- Diamantsector: De effectieve publicatie van artikels rond anti-discriminatie in 3 vakbladen en op de websites.
- Sector van de lokale besturen: in 2017 volgen minstens 30 lokale besturen een vorming rond omgaan met discriminerende klantenvragen
- Betonsector: opstellen van een sectorale gedragscode of charter inzake non-discriminatie maar het gaat hier enkel over leeftijdsdiscriminatie
- Grafische sector: jaarlijks worden 10 bedrijven gesensibiliseerd rond diversiteitsmaatregelen zoals o.a. werkpostaanpassingen, rugpreventie, non-discriminatiecode
- 

### **3.2 Discoursanalyse van de 33 sectoren:**

Het platform *Praktijktesten Nu* deed ook een kwalitatieve oefening en nam alle Vlaamse sectorconvenanten onder de loep. We beantwoordden daarbij de volgende vragen: wat staat er in de convenant over evenredige arbeidsdeelname? Welke acties worden er ondernomen om discriminatie aan te pakken binnen de sector? Wat staat er in de convenant over discriminatie, over racisme, over de aanpak van zelfregulering, over gelijke kansen?

Over dat laatste kunnen we kort zijn: **racisme komt nauwelijks of niet voor in de teksten** van de sectorconvenanten. Er wordt enkele keren verwezen naar de nood om te “leren omgaan met racistische uitspraken”, maar dan gaat het over gedragingen van individuele werknemers naar collega’s of klanten. Zo lezen we in de convenant van de lokale besturen: “Medewerkers van lokale besturen worden al eens geconfronteerd met discriminerende of racistische uitspraken. De sector vindt het belangrijk om haar medewerkers weerbaar te maken tegen racisme.” Lees: racisme komt van buiten de organisatie naar de interne medewerkers, en het zijn de slachtoffers ervan waar we ons op richten, niet op de daders. **Nergens wordt naar de interne mechanismen van uitsluiting in de organisatie zelf gewezen.** Dat is ook het geval in de overige convenanten.

Wanneer we een overzicht maken van alle acties die de sectoren al opzetten of zich voornemen te doen om discriminatie en racisme tegen te gaan, dan komen we tot een bonte verzameling van activiteiten die samen het signaal geven dat **discriminatie wordt herleid tot het aanleren en trainen van ‘diversiteitsmanagement’**, en niet zozeer het voorkomen en zo nodig opsporen en sanctioneren van strafbaar gedrag. Bovendien gaat het om **erg vage, vaak minimale en louter inputgerichte engagementen.**

*Vooroordelen wegwerken, sensibiliseren, onderzoeken (waarom allochtonen weinig aangenomen worden), communiceren, verspreiden van brochures, nadenken over diversiteit, nadenken over acties, nadenken over mogelijke pistes, een divers personeelsbestand promoten, waakzaam zijn voor onbedoelde en onbewuste discriminatie, pistes opzetten, antwoorden zoeken op vragen rond discriminatie en aanwerven van allochtonen, codes ontwikkelen, een aanbod uitwerken ter ondersteuning, meten en scannen, tools aanreiken, een diversiteits-award uitreiken, informeren, het thema onder de aandacht brengen, een link maken naar de website van UNIA, opleiden (vb. "leren omgaan met multiculturele teams", "omgaan met diversiteit, voor leidinggevenden", "omgaan met discriminerende vragen van klanten"), diversiteit zichtbaar maken (vb. door getuigenissen), bekend maken van het diversiteitsthema, verwijzen naar de E-Div tool van UNIA.*

Kader 1: acties die de sectoren opnoemen in hun convenanten als hetgeen *gedaan wordt* in het kader van anti-discriminatie en evenredige arbeidsdeelname.

Dit zijn stuk voor stuk handelingen die prijsgeven dat men niet (het bestrijden van) discriminatie als de belangrijkste uitdaging beschouwt, maar wel het omgaan met diversiteit. Deze handelingen (zie kader 1) zullen dan ook niet uitmonden in concrete resultaten wat betreft anti-discriminatie.

Ook de iets meer concrete acties, hieronder opgesomd in kader 2, verraden dat **anti-discriminatie herleid wordt tot** diversiteitsbeleid, en meer nog, een kwestie van het installeren van een degelijk **HR-beleid**.

*Nederlands leren op de werkvloer; vacatures breder verspreiden; competentiegericht HR; fiches maken over interculturele gevoeligheden, cultuur, islam; beroepsopleidingen voor kansengroepen organiseren om de instroom te verhogen; kansengroepen stimuleren om in de sector te komen werken (vb. zorgsector, metaalsector en sector van het entertainment); drempels verlagen, vb. door competentiegerichte vacatures te schrijven.*

Kader 2. Concrete acties die in de Vlaamse sectorconvenanten naar voren worden geschoven in het kader van anti-discriminatie en evenredige arbeidsdeelname.

Uit de voorgestelde acties (kader 2) blijkt jammer genoeg nog eens dat de verantwoordelijkheid voor de ondervertegenwoordiging van de kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt verschoven wordt naar de kansengroepen zelf (hun gebrek aan kennis Nederlands, de vacatures 'vinden' hen niet, zij moeten gestimuleerd worden om in bepaalde sectoren te komen werken, zij hebben niet de juiste diploma's, zij ervaren drempels, etc.)

Met andere woorden: ook deze handelingen zijn gebaseerd op het idee dat het probleem bij "hen" zit, en dat "wij" hoogstens iets kunnen doen om "hun" drempels wat weg te nemen, en niet "wat is er met onze sector aan de hand, dat wij er niet in slagen een spiegel te zijn van onze samenleving?"

Indien een sectorconvenant een krachtig instrument wil zijn op het vlak van anti-discriminatie en evenredige arbeidsdeelname, dan moet men ook in eigen boezem durven kijken, procedures en organisatieculturen onder de loep nemen, streng optreden tegen racisme en discriminatie, en hiervan iets onduelbaar maken. 'Oog hebben' voor diversiteit is een begin, maar lang niet genoeg om dit te bereiken.



#### 4. ALGEMENE CONCLUSIE

De Vlaamse resolutie van oktober 2015 en de federale resolutie van mei 2015 zetten beiden in eerste instantie in op zelfregulering door de sectorale sociale partners. Zowel de Vlaamse als de federale minister van werk, werden door de parlementaire meerderheid opgeroepen om de sectorale sociale partners aan te zetten om systemen van zelfregulering in te voeren door middel van praktijktests en mystery calling. Pas wanneer zou blijken dat die er geen werk van maken of als bedrijven toch hardnekkig blijven discrimineren, zou de federale inspectie in actie mogen schieten via gerichte controles.

Anderhalf jaar na goedkeuring van de federale resolutie en een dik jaar na de Vlaamse maakt *Praktijktesten Nu* het bilan op van die sectorale zelfreguleringen. En dat bilan oogt niet positief.

In het inhoudelijke kader voor de sectorconvenanten dat de overheid naar voor schuift voor de onderhandelingen met de sociale partners, komt zelfregulering niet aan bod. De Vlaamse overheid heeft zich ook in de onderhandelingen met de sectoren duidelijk niet veel moeite getroost om de sectorale zelfregulering te promoten en te stimuleren, zoals gevraagd door de meerderheidsresolutie van het Vlaams Parlement.

Resultaat is dat zelfregulering geen enkele keer voorkomt in de analyse van de 33 sectorconvenanten: noch in de acties en al helemaal niet bij de resultaatsindicatoren. Hoewel elke convenant een resultaatsindicator moet opnemen rond diversiteit en discriminatie, zetten slechts 6 van de 189 resultaatsindicatoren op dat laatste in. De naar voor geschoven resultaatsindicatoren inzake discriminatie zijn louter inputgericht en erg weinig ambitieus geformuleerd.

Slechts 4 sectoren gaan een non-discriminatie code opmaken, doorgaans blijven discriminatieacties beperkt tot sensibilisering en vorming. Discriminatie wordt in veel sectoren herleid tot diversiteitsmanagement en HR-beleid dat vooral focust op de tekorten en drempels bij de kansengroepen zelf en niet op de organisatie- interne uitsluitingsmechanismen.

Uit de analyse van de sectorconvenanten kunnen we enkel concluderen dat de sectorale zelfregulering nergens aanslaat en volstrekt faalt. Zelfs in de 'risico'- sectoren van de interim en dienstencheques, wordt de zelfregulering niet paritair uitgevoerd zoals voorzien in de parlementaire Vlaamse en federale resoluties. Uit het 'akkoord over de aanpak in de dienstenchequesector', wordt duidelijk dat de sociale partners niet tot een akkoord zijn gekomen over het gezamenlijk organiseren van de mystery calls en praktijktesten. De werkgevers willen deze zelf en alleen organiseren zoals in de interimsector. Dat is dus niet zoals werd afgesproken in de resolutie.

*Praktijktesten Nu* roept de federale en Vlaamse overheid daarom op het geweer van schouder te veranderen. Na het falen van de sectoren moet de overheid haar verantwoordelijkheid nemen om binnen het kader van haar inspectiediensten zelf proactieve mystery calling en praktijktesten mogelijk te maken. Dat is trouwens ook de logica van de federale resolutie. Het is bovendien ook efficiënter, effectiever en transparanter. De situatie op de arbeidsmarkt is voldoende ernstig om eindelijk werk te maken van een handhavingsbeleid die naam waardig. Tijd om komaf te maken met de cultuur van straffeloosheid die ons competentiebeleid blijft ondermijnen en onze arbeidsmarkt ontwricht!