



LEVEL

op niveau van verbinding

ADVIESNOTA

**Addendum 'Non-Discriminatie en Inclusie'
bij het Sectorconvenant |**

Correspondentietesten en Nulmetingtraject

Zehra Tuncer

2023

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	II
INLEIDING	1
WIE ZIJN WE?	2
KADER SECTORCONVENANTS EN ADDENDA	2
DOELSTELLING NOTA	5
CONTEXTUELE ANALYSE	6
Personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt	6
Discriminatie op de arbeidsmarkt	7
AANBEVELINGEN	9
Periodieke monitoring voor ondervertegenwoordigde groepen	9
Benoem het probleem	9
Blijf werken met addenda voor een sectorspecifieke benaderingen en flexibiliteit	10
Rapporteringsplicht en transparantie	11
Sancties en erkenning	11
Actieplan op sectoraal, Vlaams en Federaal niveau	11
BIBLIOGRAFIE	13

INLEIDING

De antidiscriminatiewetgeving (de Genderwet¹, de Antiracismewet² en de Antidiscriminatiewet³) verbiedt elke vorm van discriminatie en bestaat al meer dan 15 jaar. Helaas blijven directe en indirecte vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt een onweerlegbare realiteit, die op verschillende momenten in het arbeidsproces voorkomen. Het kan zich manifesteren tijdens het sollicitatieproces, gedurende de tewerkstellingsperiode en zelfs bij het beëindigen van een dienstverband. Hoewel er verschillende juridische instrumenten en maatregelen bestaan om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, blijven personen met een migratieachtergrond een kwetsbare groep die weinig bescherming lijkt te genieten binnen de bestaande wetgeving en maatregelen.

Recente cijfers⁴ tonen aan dat personen met een migratieachtergrond een lagere werkzaamheidsgraad hebben en dat de toegang tot de arbeidsmarkt en verdere carrièremogelijkheden beperkt blijven. Onderzoeken⁵ bevestigen dat etnische discriminatie bij sollicitaties een grote rol speelt in de ondervertegenwoordiging van deze groepen op de arbeidsmarkt.

Ook de arbeidsbemiddeling blijkt niet gevrijwaard te zijn van vooroordelen en discriminatie. Zelfs na indiensttreding kunnen gevallen van discriminatie voorkomen, zoals bij opleiding, promotie en ontslag. Dit kan leiden tot dagelijks racisme en pesterijen op de werkvloer. Het is duidelijk dat etnische discriminatie bij sollicitaties en op de werkvloer een hardnekkig en structureel uitsluitingsmechanisme vormt en dit probleem slechts gedeeltelijk wordt weerspiegeld in de statistieken.

Door proactief in dialoog te gaan met de sectoren ambieert de Vlaamse Regering werk te maken van arbeidsmarktuitleidingen, duurzame loopbanen van individuen en ondernemingen te ondersteunen en het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Dit door middel van sectorconvenants en addenda. In dit rapport formuleert LEVL aanbevelingen rond non-discriminatie en inclusie en meer specifiek in het kader van correspondentietesten (risicoanalyse, nulmeting en het actieplan). Wat betreft de realisatie van de sectorconvenants, wil LEVL bijdragen door het formuleren van aanbevelingen om ambitieus en actiegericht discriminatie aan te pakken bij aanwerving en op de werkvloer.

¹ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, *BS* 08 augustus 1981.

² Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007.

³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS* 30 mei 2007.

⁴ FOD WASO & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine, Brussel.

⁵ Derous, E., Ryan, A. (2016). *By any other name: Discrimination in resume screening*. In U. Klehe, & E. Van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford: University Press.

Spaas, N. (2015). *Dienstencheques: Subsidieren Om Te Discrimineren?*, Minderhedenforum.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. & Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. & Sharipova, A. (2021). *Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering*.

WIE ZIJN WE?

LEVL is een onafhankelijke organisatie die actief bijdraagt aan het realiseren van een inclusieve samenleving waar racisme en discriminatie geen plaats hebben. Daarnaast is LEVL formeel erkend als participatieorganisatie door de Vlaamse Regering. Samen met ons uitgebreide netwerk streven we naar gelijke en eerlijke participatie, en komen we op voor gelijke kansen en uitkomsten voor mensen met een buitenlandse herkomst in diverse aspecten van het leven en het beleid.

Binnen het domein van Werk heeft LEVL als doel om het perspectief van deze doelgroep te vertegenwoordigen. We baseren ons op de reële obstakels in de samenleving, de realiteiten, sterke punten en expertise van personen met een buitenlandse herkomst in Vlaanderen en Brussel. We behartigen hun belangen en zetten onze expertise om in concrete en duurzame beleidsadviezen en initiatieven.

KADER SECTORCONVENANTS EN ADDENDA

Sinds 2001 worden **sectorconvenants**, in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van sectoren. Sectoren hebben de mogelijkheid om te kiezen tussen het sluiten van een integraal intersectoraal covenant of een combinatie van een sectorconvenant met een intersectoraal covenant. Het afsluiten van sectorconvenants en intersectorale convenants werd verankerd in het decreet van 17 februari 2023⁶, dat een uniform juridisch kader met betrekking tot het afsluiten, het beëindigen, het wijzigen, het rapporteren over, het financieren van en het toezicht op de uitvoering van de convenants voorziet.

In het kader van de overeenkomsten engageren de sectorale sociale partners zich om acties te ondernemen die betrekking hebben op een betere aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt; het bevorderen van instroom, zij-instroom, doorstroom en retentie; het stimuleren van levenslang leren en competentieontwikkeling; werkbaar werk en het bevorderen van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt.

In geval van een bepaalde beleidsdoelstelling, uitdaging of probleem kan de Vlaamse Regering een aanvullende overeenkomst, bekend als een addendum, toevoegen aan een sectorconvenant. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om extra maatregelen te nemen met betrekking tot een specifiek onderwerp. Voorbeelden zijn de addenda duaal leren, non-discriminatie en inclusie en sectorgerichte aanpak van de Oekraïne-crisis.

Door proactief in dialoog te gaan met de sectoren (ondernemingen/partnerschappen) ambieert de Vlaamse Regering werk te maken van arbeidsmarktuiddagingen, duurzame loopbanen van

⁶ Decreet van 17 februari 2023 betreffende de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, BS 14 maart 2023.

individuen en ondernemingen te ondersteunen en het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Tot nu toe wordt 76,5% van alle Vlaamse werknemers bereikt met de werking van de sectorconvenants⁷.

Een van die acties is het inzetten op anti-discriminatie die vorm krijgt via het **addendum ‘non-discriminatie en inclusie’** bij de sectorconvenants die de sectoren hebben onderhandeld. 38 sectoren⁸ sloten een convenant en addendum non-discriminatie en inclusie af voor de periode 2021 – 2022 (met verlenging tot 2023)⁹. Via het addendum non-discriminatie en inclusie bij het sectorconvenant kunnen sectoren werken aan het bevorderen van diversiteit, inclusie en bewustwording inzake non-discriminatie in hun sector. Hieronder staat een overzicht van de sectoren en hun sectorfondsen die zich engageren om dit uit te voeren:

1. *Audiovisuele sector – Mediarte*
2. *Dienstencheques - Vorm DC*
3. *Uitzendsector – Travi*
4. *Verhuis en meubelbewaring - Ambassador*
5. *Vermakelijkheidsbedrijven - Podiumkunsten*
6. Autosector - Educam
7. Bedienden - Cevora
8. Begrafnissector - Fonds 320
9. Betonindustrie - Sociaal Fonds van de Betonindustrie
10. Bouw - Constructiv
11. Brandstoffenhandel - Fonds127
12. Detailhandel - Comeos
13. Diamantnijverheid - Fonds voor de diamantnijverheid
14. Elektriciens - Volta
15. Financiële sector - Fintalent
16. Grafische sector - GRAFOC
17. Groene sectoren - Eduplus
18. Horeca - Horeca Forma
19. Houtsector - Woodwize
20. Internationale handel, vervoer en logistiek - LOGOS
21. Kappers, schoonheidszorgen en fitness - FBZ - PC314
22. Kleding en confectie - IVOC
23. Lokale besturen - Diverscity
24. Metaalsector - mtech+
25. Papier- en kartonverwerkende nijverheid - PaperPackSkills
26. Private autobus- en autocarbedrijven - Formation Car & Bus opleiding
27. Rijn - en binnenscheepvaart - FRB
28. Scheikundige nijverheid - Co-valent
29. Social profit - Vivo

⁷ WSE (X). Vlaamse regering sluit negende generatie sectorconvenants af. Geraadpleegd van <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/nieuwsberichten/vlaamse-regering-sluit-negende-generatie-sectorconvenants-af>

⁸ SERV (X). Werking sectorconvenants. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/serv/pagina/werking-sectorconvenants>

⁹ 9de generatie van 1 juli 2023 t.e.m. 30 juni 2025

30. Taxiondernemingen - Taxi-info
31. Textielsector - Cobot
32. Textielverzorging - TFTC
33. Transport en logistiek - SFTL en grondafhandeling op luchthavens - SFAL
34. Vastgoedsector - Fonds 323
35. Voedingshandel - Comeos
36. Voedingsnijverheid - Alimento
37. Vrije beroepen - Liberform
38. Zelfstandige kleinhandel - Sociaal Fonds 2021

33 sectoren hebben een nulmeting uitgevoerd op de arbeidsmarkt¹⁰. De *dienstenchequesector* heeft niet deelgenomen aan de eerste fase van deze meting, namelijk de risicoanalyse, omdat ze al eerder de situatie in kaart hebben gebracht via mystery calls en momenteel bezig zijn met acties. Ook de *verhuissector* neemt andere acties op. Twee andere sectoren hebben ervoor gekozen de nulmeting op een alternatieve wijze uit te voeren: de *audiovisuele sector* heeft aangegeven een grote behoefte te hebben aan hoogopgeleid personeel. Daarom heeft de sector direct bij instroom in de opleiding een alternatieve enquête afgenomen om knelpunten te identificeren en passende maatregelen te nemen. Ook de *uitzendsector* deed dit door middel van een survey, waarbij ze vooral onderzochten waarom 55+'ers niet genoeg doorstromen naar de uitzendsector, om vervolgens gerichte acties te ondernemen op basis van deze bevindingen. De *vermakelijkheidssector* ging op functieniveau na welke groepen ondervertegenwoordigd waren.

De **nulmeting** op basis van **correspondentietesten** is een startpunt en een sensibiliserend instrument die bestaat uit twee fasen. Ten eerste is er de *risicoanalyse*. Daarbij maken de sectoren een inschatting van de vormen van discriminatie die binnen hun sector te verwachten zijn. Een tweede stap is de *nulmeting* op basis van correspondentietesten. Daarbij worden fictieve cv's, waarbij kandidaten gelijkwaardige cv's hebben en enkel verschillen op kenmerken verbonden aan discriminatiegronden zoals leeftijd en etniciteit, naar echte vacatures in de sector gestuurd. Daarnaast wordt getest of de discriminatie waarover sprake in de risicoanalyse ook effectief aanwezig is.

Deze testen vormen een onderdeel van de monitoringsoefening. Op basis van deze resultaten worden sectoren geacht gerichte acties te nemen. Naast financiële steun kunnen de sectoren ook rekenen op inhoudelijke begeleiding van een begeleidingsgroep binnen de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Tot nu toe hebben sectoren sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bevordering van diversiteit en inclusie en ter bestrijding van discriminatie vermeld, onder andere gebaseerd op de resultaten van hun monitoringsoefening¹¹.

Deze acties hebben betrekking tot de volgende onderwerpen:

- Communicatie (vb. de FACT-App)
- Taal

¹⁰ Cobbaut, J. (2021). 33 sectoren werken mee aan nulmeting van discriminatie in het rekruteren, HR Magazine. Geraadpleegd van <https://hrmagazine.be/nl/posts/33-sectoren-werken-mee-aan-nulmeting-van-discriminatie-in-het-rekruteren>

¹¹ WSE (2023). Negende generatie sectorconvenanten [Powerpoint].

- Financiële ondersteuning
- Diversiteit en HR-beleid (vb. open hiring)
- Diversiteit en inclusie in het opleidingsaanbod
- Opleidingen over diversiteit en inclusie
- Toegankelijkheid van werkplekken voor personen met een handicap
- Instroom met aandacht voor inclusie (vb. Safe Space)
- In beeld brengen van onderneming met inclusief personeelsbeleid
- Samenwerkingen met organisaties

DOELSTELLING NOTA

De Belgische wetgevingskader erkent en bevestigt het recht op werk. Volgens de ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling¹², is elke burger beschermd tegen discriminatie op de werkvloer.

Desondanks is gelijke toegang tot de arbeidsmarkt niet voor iedereen een realiteit. Bepaalde personen en groepen ondervinden moeilijkheden of vinden helemaal geen job door hun etnische origine, leeftijd en andere discriminatiegronden. Werk is essentieel om een waardig leven te leiden.

De positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt werd meermaals onderzocht. In dit rapport gaat de aandacht naar het addendum non-discriminatie en inclusie, meer specifiek in het kader van de correspondentietesten (nulmeting, risicoanalyse en het actieplan).

Elke burger heeft het recht op een evenwaardige behandeling en toegang tot werk om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Tewerkstelling is dan ook een van de elementaire en essentiële eerste stap om verder actief te kunnen participeren aan andere levensdomeinen zoals wonen, onderwijs, welzijn, vrije tijd enzovoort. Met deze beleidsnota willen we het belang van ambitieuze acties met betrekking tot non-discriminatie in de sectorconvenanten benadrukken en gerichte en concrete (beleids)aanbevelingen formuleren voor de optimalisering van de correspondentietesten binnen het addendum non-discriminatie en inclusie. Dit om de arbeidsparticipatie te verbeteren op de arbeidsmarkt.

¹² Ord. Br. 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, BS 16 september 2008.

CONTEXTUELE ANALYSE

Personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

Volgens het trendrapport van het departement werk en sociale economie is het aandeel personen geboren buiten de Europese Unie (niet EU-27) in de totale bevolking gestegen van 6,7% in 2011 naar 8,7% in 2022 in het Vlaams Gewest¹³. Dit geeft een zekere indicatie dat mensen met een migratieachtergrond belangrijker worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. We zien echter dat er een grote kloof is in de werkzaamheidsgraad tussen personen geboren buiten de EU-27 en personen geboren in België tussen 20 en 64 jaar. Opvallend is dat er ook een groot verschil is vergeleken met personen geboren in de Europese Unie (EU-27). Het gaat hier respectievelijk om een verschil van 15,6%: in 2022 lag de werkzaamheidsgraad bij personen geboren in België op 78,3%, personen geboren in de EU-27 op 77,7% en personen geboren buiten de EU-27 op 62,7% (Grafiek 1).¹⁴

Indien verder gekeken wordt naar de kloof ten opzichte van personen van Belgische origine voor de werkzaamheidsgraad (20-64) en de werkloosheidsgraad (18-64) volgens origine¹⁵ in 2019, dan blijkt dat de kloof het hoogst is bij personen van Maghrebijnse origine, gevolgd door de Sub-Sahara Afrikaanse origine¹⁶.

Internationaal vergeleken, blijkt uit de cijfers van Eurostat¹⁷ dat België zeer laag scoort ten opzichte van andere Europese landen. Cijfers uit 2022 geven aan dat België de laagste werkzaamheidsgraad heeft voor personen die buiten de EU-27 zijn geboren. Bovendien vertoont België ook een van de grootste verschillen in werkgelegenheidsgraad tussen personen geboren in België (Grafiek 2). Deze resultaten zijn de afgelopen jaren nagenoeg onveranderd gebleven. De Europese Commissie wees in 2019 opnieuw op de structurele achterstelling van personen met een migratieachtergrond¹⁸.

Statistieken wijzen uit dat personen met een migratieachtergrond minder eenvoudig toegang krijgen tot het primaire segment¹⁹ van de arbeidsmarkt. Bovendien blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond er vaak drie keer zo lang over doen om aan een eerste job te geraken in vergelijking met hun studiegenoten zonder migratieachtergrond²⁰. Het is opvallend dat, los van diploma, vaardigheden en competenties, de kans op werk voor mensen met een

¹³ Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

¹⁴ Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

¹⁵ De variabele “nationale origine” combineert de volgende variabelen: “nationaliteit” van het individu, “nationaliteit bij de geboorte” van het individu en “nationaliteit bij de geboorte” van de ouders van het individu.

¹⁶ FOD WASO & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine, Brussel

¹⁷ Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK, Eurostat – LFS. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>

¹⁸ FOD WASO & Unia (2020). Socio-economische monitoring.

¹⁹ Op de *primaire arbeidsmarkt* vinden we voltijdse of “grote deeltijdse” banen met een overeenkomst van onbepaalde duur, eerder in een bedienden- of ambtenarenstatuut, in de hogere looncategorieën en vaak met een loonopbouw op basis van anciënniteit, vaak ook eerder bij grote ondernemingen of bij de overheid. De *secundaire arbeidsmarkt* bestaat daarentegen uit tijdelijke banen, deeltijdse jobs die niet de mogelijkheid bieden om voltijds te werken, banen in sectoren met een groot verloop en waar moeilijkere omstandigheden niet meteen worden gecompenseerd.

²⁰ FOD WASO & Unia (2020). Socio-economische monitoring.

migratieachtergrond aanzienlijk lager ligt. Deze groep belandt vaak in meer preciaire en laagbetaalde banen²¹. Dit wijst op een aanhoudende etnische stratificatie binnen de arbeidsmarkt.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Wetenschappelijke literatuur bevestigt discriminatie op de arbeidsmarkt en wordt bestudeerd vanuit verschillende invalshoeken²². Volgens economisch onderzoek is er sprake van **discriminatie in de aanwerving, lonen, promoties en ontslag**. Hiernaast bestaan drie theoretische modellen volgens de sociologie die deze discriminatie verklaren: smaakgebaseerde discriminatie²³, statistische discriminatie²⁴ en psychologisch onderzoek²⁵. De laatste vorm legt de focus op de volgende aspecten van discriminatie: de negatieve impact van selectieprocedures, de reacties van sollicitanten op discriminatie en het oordeelsvermogen van selectieverantwoordelijken.

Uit het jaarverslag van Unia komt naar voren dat er van de 7.310 meldingen ontvangen²⁶ in 2022 er 1.647 meldingen waren met betrekking tot de discriminatiegrond ‘raciale criteria’ (nationale of etnische origine, huidskleur, nationaliteit, afkomst en zogenaamd ras). Dit criterium is de meest voorkomende discriminatiegrond. Naar aanleiding van de 7.310 meldingen werden 1.887 dossiers geopend. Deze hebben vooral betrekking op het domein werk (N=532). **Werknemers die een melding deden bij Unia deden dat vooral op basis van ‘raciale criteria’, voor problemen in de werkrelatie met meerderen, collega’s of klanten (onder andere pestgedrag)**²⁷.

Vervolgens werden ook praktijktesten uitgevoerd in de dienstenchequesector in 2015²⁸. **Uit telefonische praktijktesten (mystery calls) bleek dat in 1 op 3 gevallen, vragen van klanten om te discrimineren op etnische origine werd afgewezen**. Deze testen stellen ons in staat om de sector beter te leren kennen en mogelijke discriminerende factoren te achterhalen. Op basis van de resultaten is het vervolgens mogelijk om maatregelen te nemen die voldoen aan sectorspecifieke behoeften.

Recent onderzoek in Gent op de arbeidsmarkt²⁹ toont aan dat **kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam 14.1% minder vaak een positieve reactie kregen ten opzichte van de kandidaat met een Vlaams klinkende naam** (randsignificant, $p=0.109$). De uitnodigingskans van kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam was lager, ze werden namelijk ongeveer een zesde minder vaak meteen uitgenodigd (zwaksignificant, $p=0.096$).

²¹ FOD WASO & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine, Brussel.

²² Baert, S., Lamberts, M., Sottiaux, S., Van Hiel, A., Verhaeghe, P. P., Vermeir, D. & Winters, S. (2021). Eindrapport Centraal Expertencomité Discriminatie.

²³ Drydakakis, N. (2014): Sexual Orientation Discrimination in the Cypriot Labour Market. Distastes or Uncertainty? International Journal of Manpower, 35, 720–744.

²⁴ Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014): Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? Economics Letters, 125, 270–273

²⁵ Derous, E., Ryan, A. (2016). By any other name: Discrimination in resume screening. In U. Klehe, & E. Van Hooft (Eds.), The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search. Oxford: University Press.

²⁶ Unia was bevoegd voor 5.516 meldingen in 2022.

²⁷ Unia (2023). Jaarverslag 2022 – Unia als gelijkheidsorgaan, Brussel:Unia.

²⁸ Spaas, N. (2015). Dienstencheques: Subsidieren Om Te Discrimineren?, Minderhedenforum.

²⁹ Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. & Malfait, L. (2021). Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport.

Recent werden ook correspondentietesten uitgevoerd in stad Antwerpen (2020-2021) met de focus op vijf sectoren: industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, administratieve en ondersteunende diensten³⁰. De resultaten tonen aan dat **kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam 17% minder positieve reacties krijgen bij hun sollicitaties dan kandidaten met een Vlaams klinkende naam.**

³⁰ Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. & Sharipova, A. (2021). Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering.

AANBEVELINGEN

Onderzoeken en sectorale overeenkomsten onderstrepen het significant belang van correspondentietesten. In lijn met het addendum non-discriminatie en inclusie voor de periode 2021-2023, de recente generatie sectorconvenanten, en onze uitgebreide ervaring met correspondentietesten, onder andere binnen de context van het addendum non-discriminatie en inclusie, worden hier enkele essentiële overwegingen en aanbevelingen met betrekking tot dit vraagstuk uiteengezet. Wij adviseren dan ook ten eerste om deze aanbevelingen op te nemen in het addendum non-discriminatie en inclusie binnen sectorconvenants, en we staan klaar om verdere ondersteuning te bieden bij de implementatie van deze beleidsrichtlijnen.

Periodieke monitoring voor ondervertegenwoordigde groepen

Correspondentietesten worden beschouwd als noodzakelijke **opsporings- en handhavinginstrumenten** en hebben daarmee ook een preventieve en sensibiliserende functie om een mentaliteitswijziging te realiseren. Daarom adviseren we om **periodieke correspondentietesten** verplicht te stellen als monitoringinstrument. Dit zou sectoren aanmoedigen om gegevens over correspondentietesten bij te houden en te analyseren om discriminatietrends te identificeren. Het opleggen van de verplichting om periodieke rapporten over deze gegevens te verstrekken als onderdeel van sectorconvenants is daarbij van groot belang.

Bovendien stellen we voor om **verplichte vervolgtesten** op te leggen voor organisaties die slecht scoren, met als doel de sectoren die het goed doen minimaal te belasten. Het creëren van onafhankelijke instanties die de naleving van anti-discriminatie wetgeving monitoren en handhaven, is daarom cruciaal.

Het is van essentieel belang om gerichte aandacht te besteden aan monitoring en daaropvolgende acties, vooral bij de meest kwetsbare groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. De focus moet hierbij specifiek liggen op **personen met een niet-EU herkomst**, om gelijke kansen te waarborgen en inclusieve maatregelen te implementeren. Deze discriminatiegrond zou een verplicht onderdeel moeten vormen van de nulmeting en/of opvolgmeting.

Benoem het probleem

Allereerst is het essentieel om op te merken dat de formulering van ‘non-discriminatie en inclusie’ in het nieuwe decreet van 17 februari 2023³¹ is gewijzigd. In plaats daarvan wordt de nadruk gelegd op ‘diversiteit en inclusie’. In het kort richt de non-discriminatie zich op het vermijden van ongelijke behandeling, terwijl diversiteit en inclusie een breder perspectief bieden dat gericht is op het omarmen en bevorderen van diversiteit en ervoor zorgen dat iedereen zich volledig omarmd voelt in de samenleving of organisatie. Non-discriminatie kan dus als een fundamenteel aspect van

³¹ Decreet van 17 februari 2023 betreffende de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, BS 14 maart 2023.

diversiteit en inclusie worden beschouwd, hetgeen ook de nodige aandacht zou moeten krijgen in het decreet. De samenwerking met sectoren in de strijd tegen arbeidsgerelateerde discriminatie, met als doel preventief en daadkrachtig op te treden tegen discriminatie op de arbeidsmarkt en te streven naar een mentaliteitswijziging bij werkgevers, werknemers en andere betrokkenen, is van groot belang.

De focus moet liggen op non-discriminatie om de stand van zaken vast te leggen en de risicofactoren aan te pakken die specifieke aandacht vereisen. Het expliciet **benoemen van dit probleem** is daarom van cruciaal belang, aangezien het gebruik van "diversiteit en inclusie" soms kan leiden tot het verwaarlozen van specifieke discriminatiekwesties, zoals die op basis van geslacht, zogenaamd ras of leeftijd. Dit kan resulteren in een afzwakking van de verantwoordelijkheid van organisaties om discriminatie te voorkomen en de antidiscriminatiewetten na te leven.

Blijf werken met addenda voor een sectorspecifieke benaderingen en flexibiliteit

In het streven naar optimale effectiviteit van correspondentietesten en duurzame ontwikkeling binnen diverse sectoren, bevelen we ten eerste aan om voort te blijven werken met **addenda**. Deze aanpak **biedt de noodzakelijke flexibiliteit** om correspondentietesten op een doeltreffende wijze te benutten en verder te ontwikkelen. Een cruciaal aspect hiervan is het ontwikkelen van sectorspecifieke benaderingen voor correspondentietesten, waardoor de unieke kenmerken en uitdagingen binnen elke sector worden geïntegreerd. Men is dan ook in staat om snel in te spelen op ontwikkelingen en om inhoudelijke accenten te leggen die mogelijk nog niet helder waren tijdens de onderhandelingen.

Voor de volgende generatie correspondentietesten binnen sectorconvenants stellen we voor om de initiële ervaring als basis te nemen. Hierbij dient de timing en het budget³² aangepast te worden om de effectiviteit te vergroten. Het streven naar een langere looptijd van sectorconvenants biedt sectorconsulenten een breder perspectief, wat van cruciaal belang is voor het waarborgen van continuïteit en het bevorderen van kennisretentie en expertiseontwikkeling binnen de sectorfondsen.

Een aanvullend advies betreft het zorgen voor financiering op maat van de sectorale realiteit. Bovendien raden we aan om de correspondentietesten breed te interpreteren, zodat sectoren die willen werken aan non-discriminatie voldoende ruimte hebben om acties uit te werken. Dit biedt de mogelijkheid om voort te bouwen op resultaten van sensibiliserende nulmetingen, uitgevoerd binnen het 'Addendum non-discriminatie en inclusie'. Ondanks de aanzienlijke investering die deze metingen vereisen, is het van belang sectoren aan te moedigen die hiermee aan de slag willen gaan volgens principes van sensibilisering, zelfregulering en autonomie van sectoren.

³² LEVL's ervaring met nulmetingen leert dat elke sector een andere aanpak en tijdsinvestering vereist. Factoren zoals het aantal bedrijven in de sector, de grootte van de bedrijven, de sollicitatiekanalen, het aantal beschikbare vacatures om te testen, de responsgraad, enzovoort, beïnvloeden de duur van de testperiode.

Rapporteringsplicht en transparantie

Gezien sectoren gebruik maken van subsidies, en de burger recht heeft om hierover geïnformeerd te worden, is het sterk aangeraden om **rapporteringsplicht en transparantie** over de resultaten op te leggen. Dit kan tevens een sensibiliserend effect hebben. Het voorstel is om verplichte rapportagevereisten in te stellen waarbij sectoren de resultaten van het onderzoek publiekelijk moeten delen (zonder inbreuk te maken op de privacy van individuen). Het is daarom belangrijk om duidelijke richtlijnen te stellen met betrekking tot welke gegevens verzameld moeten worden en hoe deze gerapporteerd moeten worden, zodat bedrijven helderheid hebben over de te volgen procedures. Hiernaast zouden de sectoren ook transparant moeten blijven wat betreft de genomen acties.

Teneinde een zinvolle vergelijking tussen sectoren mogelijk te maken, is standaardisatie van discriminatiegronden een mogelijke oplossing. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de verscheidenheid in sectorgrootte, functies en openstaande vacatures. Het streven naar uniformiteit in deze criteria draagt bij aan een nauwkeurige beoordeling van prestaties en maakt een gefundeerde evaluatie van de effectiviteit van anti-discriminatie-initiatieven mogelijk.

Sancties en erkenning

Het is van cruciaal belang om correspondentietesten te beoordelen in combinatie met een doeltreffend actieplan, waarbij passende **sancties** worden opgelegd aan organisaties die systematisch blijven discrimineren. Deze gestructureerde aanpak is essentieel om daadwerkelijk serieus werk te maken van de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Om de impact van dit beleid te versterken, stellen we voor om **erkenning** te bieden in de vorm van een inclusiviteitslabel aan bedrijven en sectoren die uitmuntende prestaties leveren op dit gebied. Het toekennen van een dergelijk label kan fungeren als een motivator voor organisaties om proactief diversiteit en inclusie te bevorderen.

Actieplan op sectoraal, Vlaams en Federaal niveau

Op basis van de resultaten kunnen sectoren gerichte maatregelen treffen. Daarom is het actieplan een belangrijk instrument om discriminatie bij aanwerving en op de werkvloer tegen te gaan. In het kader van de 8^{ste} generatie sectorconvenants worden eveneens ambitieuze actieplannen geformuleerd door de sectoren. Er zijn **enkele significante maatregelen die over de sectoren heen geïmplementeerd kunnen worden om discriminatie te bestrijden**. Enkele concrete voorbeelden hiervan zijn:

- **Monitoring** van meldingen en het integreren ervan in de periodieke bevestigingen die gebeuren rond de psychosociale risico's op het werk, helpen een organisatie om zicht te krijgen op de omvang en evolutie van de mate waarin werknemers discriminatie, discriminerende pesteringen en micro-agressies (blijven) ervaren. Anderzijds kunnen ook steekproeven en correspondentietesten worden ingezet om het selectieproces te

monitoren. Eventueel kunnen de sectoren een eigen aanbod voorstellen van monitoringsvormen waarop bedrijven via een raamakkoord kunnen intekenen.

- Voor discriminatie bij aanwerving moeten sollicitanten ook **melding** kunnen maken. Hierbij vormen vertrouwenspersonen, preventieadviseurs of andere contactpersonen met expertise inzake discriminatie, pestgedrag en seksisme een cruciale rol bij het creëren van een laagdrempelig meldingspunt op sectorniveau, met de nodige afstemming met het VMRI/Unia.
- Een goede **gedragscode** biedt een handelingskader voor de verschillende betrokkenen (slachtoffer, getuige, omstaander, leidinggevende...). Een meldingsplicht voor getuigen, klokkenluiders en leidinggevendenden is bijvoorbeeld belangrijk om snel te kunnen ingrijpen, om slachtoffers beter te kunnen ondersteunen, én om een volledig zicht te krijgen op de omvang van de problematiek. Het handelingskader kan daarnaast ook worden gespecificeerd ten aanzien van bepaalde actoren, zoals klanten, leveranciers, etc. De gedragscode dient tevens gekoppeld te worden aan het arbeidsreglement om de sociale norm af te dwingen op de werkvloer.
- Het opnemen van een **non-discriminatieclausule** vormt samen met het preventiebeleid rond psychosociale risico's een belangrijk instrument voor een inclusieve werkomgeving³³. Als werkgever is het van belang om de toon te zetten en de verwachtingen kenbaar te maken. Het verstrekken en laten ondertekenen van de non-discriminatieclausule draagt bij tot bewustwording van de mogelijke stappen die het bedrijf neemt om discriminatie te voorkomen en wat de gevolgen zijn van een overtreding. Dit geeft dus een duidelijk signaal van nultolerantie naar discriminatie op de werkvloer.

³³ LEVL (2023). Checklist voor de anti-discriminatiecode van jouw onderneming.

BIBLIOGRAFIE

Decreet van 17 februari 2023 betreffende de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, *BS 14 maart 2023*.

Ord. Br. 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, *BS 16 september 2008*.

Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, *BS 08 augustus 1981*.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS 30 mei 2007*.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS 30 mei 2007*.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. & Malfait, L. (2021). Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. & Sharipova, A. (2021). Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering. Geraadpleegd van https://users.ugent.be/~sbaert/NULMETING_DISCRIMINATIE_OP_ANTWERPSE_ARBEIDSMARKT_Rapport.pdf

Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014): Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? *Economics Letters*, 125, 270–273

Baert, S., Lamberts, M., Sottiaux, S., Van Hiel, A., Verhaeghe, P. P., Vermeir, D. & Winters, S. (2021). Eindrapport Centraal Expertencomité Discriminatie.

Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

Cobbaut, J. (2021). 33 sectoren werken mee aan nulmeting van discriminatie in het rekruteren, *HR Magazine*. Geraadpleegd van <https://hrmagazine.be/nl/posts/33-sectoren-werken-mee-aan-nulmeting-van-discriminatie-in-het-rekruteren>

Deros, E., Ryan, A. (2016). By any other name: Discrimination in resume screening. In U. Klehe, & E. Van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford: University Press.

Drydakis, N. (2014): Sexual Orientation Discrimination in the Cypriot Labour Market. *Distastes or Uncertainty? International Journal of Manpower*, 35, 720–744.

FOD WASO & Unia (2020). Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine. Brussel

FOD WASO & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine, Brussel. Geraadpleegd van https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Socio-economische_monitoring_2022.pdf

LEVL (2023). Checklist voor de anti-discriminatiecode van jouw onderneming. Geraadpleegd van <https://levl.be/dossiers/werk/tools/>

SERV (X). Werking sectorconvenants. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/serv/pagina/werking-sectorconvenants>.

Spaas, N. (2015). Dienstencheques: Subsidiëren Om Te Discrimineren?, Minderhedenforum. <https://www.minderhedenforum.be/download/media/387/rapport-dienstencheques-definitief-22-feb-2015.pdf>

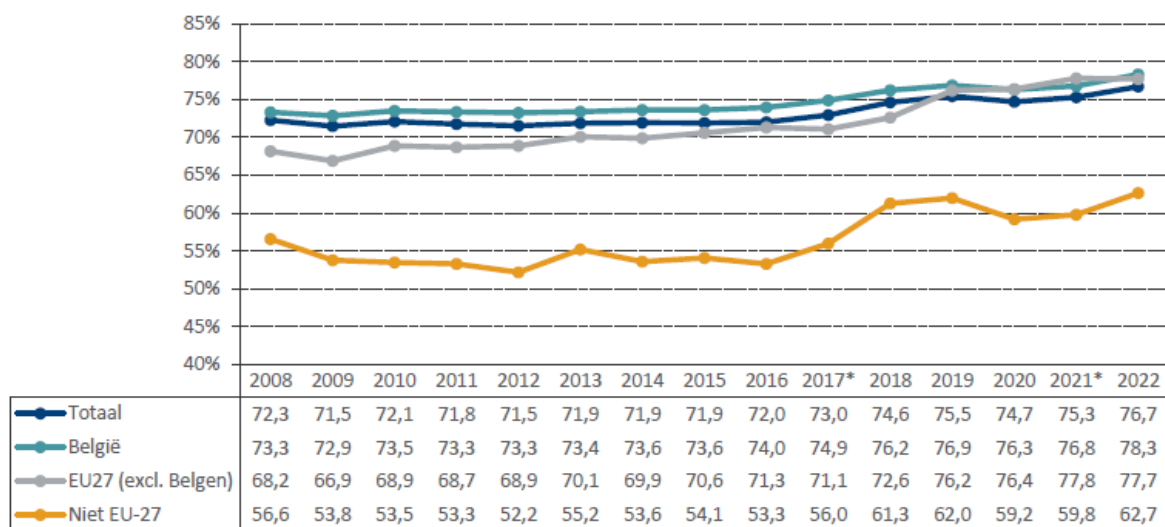
Unia (2023). Jaarverslag 2022 – Unia als gelijkheidsorgaan, Brussel: Unia. Geraadpleegd van [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Unia_als_gelijkheidsorgaan_\(Unia_-_Jaarverslag_2022\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Unia_als_gelijkheidsorgaan_(Unia_-_Jaarverslag_2022).pdf)

WSE (2023). Vlaamse regering sluit negende generatie sectorconvenants af. Geraadpleegd van <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/nieuwsberichten/vlaamse-regering-sluit-negende-generatie-sectorconvenants-af>.

WSE (2023). Negende generatie sectorconvenanten [Powerpoint].

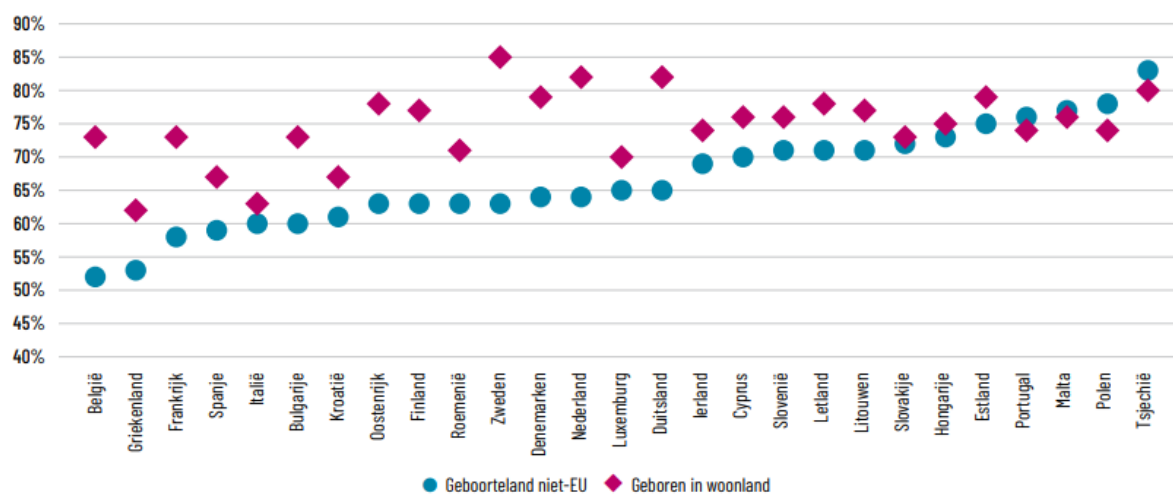


LIJST GRAFIEKEN



Noot: * In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Vanaf het trendrapport van 2022 werd de afbakening aangepast van EU-28 naar EU-27, exclusief het Verenigd Koninkrijk. Deze afbakening is retroactief toegepast look op de cijfers van de jaren voor 2022).

Grafiek 1: Werkzaamheidsgraad (%) naar geboorteland | Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2008-2022³⁴



Grafiek 2: Werkzaamheidsgraad naar geboorteland (20-64 jaar, 2020)³⁵

³⁴ Overgenomen uit "Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt" door Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk, p. 21 (<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/62182>)

³⁵ Overgenomen uit "Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine" door FOD WASO & Unia (2020). p.197 (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Socio-economische_monitoring_2022.pdf)