

Onze vraag:

Het Minderhedenforum vroeg de partijen of ze akkoord gaan met de aanbeveling om van de proactieve aanpak van discriminatie een topprioriteit van alle inspectiediensten te maken. Die moeten daarvoor specifieke bevoegdheden en onderzoeksinstrumenten krijgen (vb. praktijktesten, mystery shopping) om racisme en discriminatie aan te tonen of te weerleggen.

Waarom deze vraag?

Als slachtoffers van discriminatie geen klacht indienen, gebeurt er weinig. Een weifelende overheid verstopt zich achter lage meldingscijfers. Ze lijkt een blind vertrouwen te hebben in de zelfregulering van vastgoedmakelaars of interimkantoren, op belangrijke levensdomeinen als wonen en werk. Nochtans hebben enquêtes en onderzoeken herhaaldelijk aangetoond dat die zich blijven verstoppen achter de 'wens van de klant' om mensen met een migratieachtergrond schaamteloos en straffeloos te discrimineren. Politie en inspectiediensten voor wonen, werk, horeca en onderwijs reageren te laat of helemaal niet. Ze hebben te weinig bevoegdheden voor een doortastend optreden.



CD&V antwoordde ons:

CD&V houdt vast aan een nultolerantie beleid inzake discriminatie op de werkvloer, op de woonmarkt en in andere domeinen. We staan voor een verscherpte strijd tegen discriminatie op de werkvloer door alle betrokkenen: overheid, werkgevers, vakbonden. Er komen informatiecampagnes die slachtoffers en getuigen van discriminatie informeren over hun rechten en sensibiliseren om hiervan melding te doen bij de bevoegde instanties. De proactieve aanpak van discriminatie wordt een topprioriteit van alle inspectiediensten. O.a. het systeem van praktijktesten wordt daartoe verfijnd.

In het partijprogramma van CD&V staat op pp. 26, 27 en 28 (luik asiel- en migratiebeleid):

(p. 26) De strijd tegen discriminatie en negatieve beeldvorming in alle domeinen fors opvoeren. Daarnaast worden bedrijven die meestappen in een systeem van 'blinde sollicitaties' aangemoedigd.

(p. 27) Vasthouden aan een nultolerantiebeleid inzake discriminatie op de werkvloer, op de woonmarkt en in andere domeinen.


(p. 28) Een verscherpte strijd tegen discriminatie op de werkvloer door alle betrokkenen: overheid, werkgevers en vakbonden. Er komen informatiecampagnes die slachtoffers en getuigen van discriminatie informeren over hun rechten en sensibiliseren om hiervan melding te doen bij de bevoegde instanties. De proactieve aanpak van discriminatie wordt een topprioriteit voor alle inspectiediensten. Het systeem van praktijktesten wordt daartoe verfijnd.

Conclusie: CD&V gaat akkoord met onze vraag. Het is wel niet duidelijk wat de partij bedoelt met 'het systeem van praktijktesten wordt (...) verfijnd'. Momenteel worden praktijktesten moeilijk aanvaard door de rechtbanken als bewijsinstrumenten omdat een wettelijk kader hiervoor ontbreekt. Daarnaast hebben inspectiediensten nu niet de bevoegdheid om praktijktesten uit te voeren. Aangezien de CD&V de praktijktesten kadert in de proactieve aanpak van discriminatie door inspectiediensten, kunnen we er wellicht van uitgaan dat de partij vindt dat er een reglementair kader moet komen dat praktijktesten als opsporingsinstrument erkent en de inspectiediensten de bevoegdheid geeft ze toe te passen.



Sp.a antwoordde ons:

Akkoord. sp.a pleit voor zowel een reactieve als proactieve aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, woningmarkt, bij gezondheids- en welzijnsdiensten en in de horeca. In ons programma staan maatregelen voor elk van deze domeinen. We lichten hieronder enkel onze plannen in verband met arbeidsmarkt gerelateerde discriminatie toe. In sectoren met een significante ondervertegenwoordiging of na een melding van discriminatie bij een concreet bedrijf moeten de inspectiediensten en/of het Interfederale Centrum praktijktesten uitvoeren, die het vermoeden van discriminatie kunnen aantonen. Bij een vermoeden van discriminatie wordt de sector nadien verplicht om in zijn cao's of sectorconvenanten maatregelen op te nemen ter bestrijding van discriminatie (bv. bindende streefcijfers, quota, anoniem solliciteren...). Bij concrete bedrijven moet er bij een vermoeden van discriminatie een bemiddelingsprocedure opgestart worden en/of naar de rechter gestapt worden.

	<p><i>In het partijprogramma en congresstukken van sp.a staat op p. 21:</i></p> <p>De overheid moet discriminatie op de arbeidsmarkt actief opsporen en aanpakken. sp.a wil dat de tewerkstelling van etnische minderheden, personen met een handicap, ouderen, en mannen/vrouwen per bedrijfstak in kaart gebracht wordt (via de sociale balans van ondernemingen en/of via cijfergegevens van de overheid).</p> <p><i>En op p. 117:</i></p> <p>De overheid moet bovendien discriminatie op de woningmarkt actief opsporen en sanctioneren. De overheid of het Centrum voor gelijkheid van kansen en de strijd tegen discriminatie en racisme moeten hiervoor gerichte controles met praktijktesten organiseren.</p> <p><i>Op p. 78 van haar congresstuk vernoemt sp.a de inspectiediensten letterlijk:</i></p> <p>We treden hard op zowel tegen racisme, antisemitisme, islamofobie en de discriminatie van niet-gelovigen, als tegen de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen, homohaat en andere vormen van uitsluiting. Elke vorm van discriminatie moet actief door de overheid worden opgespoord en in beeld gebracht: - De controle op discriminatie moet een prioriteit zijn van de inspectiediensten, de politie en het parket.</p> <p><i>Conclusie: sp.a gaat akkoord met onze vraag. De partij pleit voor een antidiscriminatiebeleid mét tanden en werkt dat ook concreet uit in haar programma. Uit haar congresstuk blijkt duidelijk dat sp.a een welomschreven rol weggelegd ziet voor de inspectiediensten.</i></p>
	<p><i>N-VA antwoordde ons:</i></p> <p>Niet akkoord. N-VA pleit voor een inclusieve samenleving waar iedereen, ongeacht herkomst, geloof, handicap, geslacht, seksuele geaardheid,... gelijke kansen heeft om te kunnen participeren én waar iedereen ook de geboden kansen grijpt. Discriminatie en racisme zijn onaanvaardbaar en staan haaks op de basisprincipes van een democratische rechtsstaat. Ze zijn bovendien strafbaar en waar ze vastgesteld worden – al dan niet door inspectiediensten – moeten politie en parket hun werk doen.</p> <p>Tegelijk past N-VA voor een samenleving die veronderstelt dat iedere werkgever discrimineert of dat iedere Vlaming zonder vreemde herkomst een potentiële racist is. Dat is even nefast voor een inclusieve samenleving als de vooroordelen die aan de basis van discriminatie liggen. Vooroordelen met vooroordelen bestrijden: daar wordt</p>

niemand beter van.

Een overheid kan en moet toezien op het naleven van wetten, op het respecteren van randvoorwaarden die gelijke kansen voor iedereen garanderen, moet adequate maatregelen nemen die een verschil maken voor wie uit de boot dreigt te vallen en moet er over waken dat maatregelen hun doel niet missen. Maar tegelijk is er een limiet aan wat een overheid kan doen en hebben individuele burgers, middenveldorganisaties, bedrijven,... ook een verantwoordelijkheid voor gelijke kansen, voor zichzelf én voor de ander.

Er zijn talloze voorbeelden van hoe het anders kan. Goede praktijkvoorbeelden, actieve bewustmaking bij werkgevers en uitzendkantoren, zelfregulering,... Concrete voorbeelden die navolging verdienen zijn: het diversiteitsbeleid dat Unizo promoot, Jobkanaal, het succesvol diversiteitsbeleid van werkgevers als Colruyt en Volvo,...

Tot een inclusieve samenleving komen zonder discriminatie is een proces dat tijd vraagt, maar er zijn initiatieven die vruchten afwerpen, zonder extra administratieve planlasten voor bedrijven en zonder heksenjacht. Daar wil N-VA op blijven inzetten.

Op p.35 van het Vlaamse partijprogramma en p. 59 van het Brusselse partijprogramma van N-VA staat:

Een samenhangende samenleving is een inclusieve samenleving. Gelijke kansen garanderen en discriminatie bestrijden zijn een opdracht van elke dag en voor eenieder. De overheid moet de hand houden aan de regelgeving ter zake en het goede voorbeeld geven als het om gelijke arbeids- en promotiekansen gaat.

Op p.79 van het Brusselse programma van N-VA staat:

Een integratiebeleid is pas succesvol als tegelijk ook discriminatie wordt bestreden en gelijke kansen worden gestimuleerd, zowel op de arbeidsmarkt, als in het onderwijs. Een overheid mag en moet ook eisen dat iedereen – burgers, middenveldorganisaties, verenigingen, werkgevers – de geboden kansen grijpt en zelf mee verantwoordelijkheid draagt voor gelijke kansen, voor zichzelf én voor de ander.

Conclusie: N-VA is eerder niet akkoord. De partij is wel duidelijk over het feit dat racisme & discriminatie niet kunnen maar kiest voor een sensibiliserende aanpak en niet voor de meer 'hardere' of 'afdwingbare' aanpak die het Minderhedenforum naar voor schuift.



Open VLD antwoordde ons:

Op het toekomstcongres stelde Open Vld dat elke vorm van discriminatie en racisme moet worden bestreden, ook positieve discriminatie. Open Vld zet in op gelijke kansen, onder meer met positieve acties, door de overheid georganiseerde praktijktesten en het wegwerken van overbodige drempels op de woon- en arbeidsmarkt. Discriminatie op basis van etnisch-culturele en religieuze gronden vormt een probleem in vele gebieden van het dagelijks leven. Vooral in twee van de gebieden (wonen en werken) is de praktijktest nuttig om een vermeende discriminatie te onderzoeken en voor het gerecht een vermoeden van bewijs te creëren. Na al die jaren is het hoog tijd dat de instrumenten gecreëerd worden om de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (2007) effectief te kunnen toepassen. Racisme en discriminatie verdwijnen niet zonder structurele maatregelen.

In het partijprogramma van Open VLD staat op p.36:

We verzetten ons tegen elke vorm van discriminatie. Nog al te vaak worden mensen omwille van huidskleur, geslacht, ras, afkomst gediscrimineerd in de arbeidsmarkt en de woningmarkt. Daarom maken we werk van zelfregulering: we zorgen met de sectoren voor 'mystery tests' waardoor we misbruiken kunnen identificeren en weg kunnen werken.

En op p. 53:

We verzetten ons met klem tegen alle vormen van discriminatie op basis van afkomst, geslacht, godsdienst, levensbeschouwing of politieke overtuiging.

Conclusie: Open VLD is eerder akkoord. De partij is duidelijk over het feit dat racisme & discriminatie niet kunnen. De partij vernoemt nergens de concrete rol van inspectiediensten hierin maar toont zich wel voorstander van door de overheid georganiseerde praktijktesten. Dit betekent concreet dat er een reglementair kader voor de praktijktest moet komen. Dat ligt in de lijn van wat het Minderhedenforum vraagt.



PVDA antwoordde ons:

PVDA+ stelt vast :

(a) dat de discriminatie op het werk groeit. We merken de discriminatie ook in het onderwijs en op de woonmarkt. PVDA+ publiceerde in de zomer 2011 op haar website een lijst van 10tallen bedrijven die aan uitzendkantoor Adecco vroegen om geen allochtone werknemers voor hen aan te werven.

(b) Voor de PVDA+ is die discriminatie niet anekdotisch, maar systematisch. We stellen vast dat de overheden in deze geen enkele verplichting opleggen: praktijktesten zijn taboe, anoniem solliciteren is niet volledig geïmplementeerd, niet bij de overheidsdiensten, laat staan in de privé. De overheden beperken zich tot 'overtuigen', maar bestrijdt de discriminatie in praktijk niet. De overheid zou zelf het goede voorbeeld kunnen geven door zelf met verplichte streefcijfers te werken, maar doet dit niet.

Onze visie ter zake:

De sociale ongelijkheid waarvan mensen met migratieachtergrond het slachtoffer zijn, wordt versterkt door discriminatie op grond van herkomst, cultuur, godsdienst. Discriminatie is een manier om mensen tegen mekaar op te zetten en te verdelen. Aanwervings- en personeelsbeleid moeten leiden tot een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de samenleving.

Onze eisen gaan in de zelfde richting als die van het Minderhedensforum
Invoering van een praktijktest om discriminatie bij het solliciteren te kunnen opsporen. Invoering van steekproefcontroles om discriminatie op de werkvloer te weren. Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat beiden tot resultaten leiden.

Verplichte streefcijfers, zowel voor de privé als de publieke sector.

- We ijveren voor een divers en niet-discriminerend personeels- en aanwervingsbeleid, dat op termijn resulteert in een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de samenleving. We laten uiterlijke tekenen van een religieuze en/of levensbeschouwelijke visie toe op de werkvloer.
- We maken dat controleerbaar aan de hand van ambitieuze streefcijfers die rekening houden met het juiste kwalificatieniveau die zowel voor de instroom als voor de permanente personeelsgroep gehanteerd worden.
- We nemen de inspanningen in het diversiteitsbeleid van bedrijven die overheidsopdrachten willen uitvoeren of

voor verenigingen die steun vragen mee in rekening bij het toewijzen van openbare aanbestedingen of subsidies. Discriminerende bedrijven en organisaties worden daarvan uitgesloten.

***In haar partijprogramma noemt de PVDA+ op pp. 56-57 een hele resem van maatregelen tegen racisme en discriminatie op:
(verkorte weergave)***

- praktijktesten om het bewijs te leveren van discriminerende handelingen o.a. bij het solliciteren;
- steekproefcontroles om discriminatie op de werkvloer te weren. Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat deze hun dienst al hebben bewezen;
- verplichte streefcijfers voor de tewerkstelling van personeel met een migratieachtergrond in zowel het onderwijs, de gezondheidszorg, de private en de publieke sector. Zodat de werkvloer op termijn een weerspiegeling wordt van de samenleving;
- uiterlijke tekenen van een religieuze en/of levensbeschouwelijke visie toe te laten op de werkvloer;
- regels die discriminerende bedrijven en organisaties uitsluiten van het inteken op openbare aanbestedingen en subsidies.

Conclusie: PVDA+ gaat akkoord met onze vraag. De partij vernoemt niet specifiek de rol van inspectiediensten, maar somt wel een hele resem concrete en nauw aansluitende maatregelen op.

Groen antwoordde ons:

Akkoord. Om discriminatie aan te pakken, is naast een sensibiliserende aanpak, ook een controlerende en sanctionerende aanpak nodig. Net zoals in het Brussels gewest, start Vlaanderen met projecten rond de praktijktesten. Om de relevante inspectiediensten extra te wapenen moet er een decretaal kader komen voor de rechtsgeldigheid van specifieke opsporingsinstrumenten betreffende discriminatie.

In het partijprogramma staat op p. 10:

Zero tolerance voor discriminatie.

De aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt blijft laks. Sensibilisatie is onvoldoende. Discriminatie moet ook actief opgespoord en bestraft worden. Dat kan door praktijktests uit te voeren en overtredingen te beboeten. De inspectiediensten krijgen meer handen en tanden om te kunnen toezien op de regels. Praktijktests zijn een heel efficiënt systeem en moeten rechtsgeldigheid krijgen. Systematisch worden deze tests doorgevoerd. Bedrijven die hier slecht op scoren worden een eerste keer gesensibiliseerd en gewaarschuwd, een tweede keer volgen er onverbiddelijk sancties.

Op p. 12:

Meer inspectiebezoeken om oneerlijke praktijken aan te pakken. Inspectiediensten moeten versterkt worden. Dat is van belang om oneerlijke praktijken op de arbeidsmarkt daadwerkelijk aan te pakken. Meer personeel is nodig om voldoende inspectiebezoeken uit te voeren in de strijd tegen illegale arbeid, sociale fraude en discriminatie.

Op p. 234 én p. 258:

De proactieve aanpak van discriminatie wordt een topprioriteit van alle relevante inspectiediensten. Ze krijgen hiervoor specifieke bevoegdheden en onderzoeksinstrumenten om racisme en discriminatie aan te tonen of te weerleggen.

Er komt een decretaal kader voor de rechtsgeldigheid van specifieke opsporingsinstrumenten betreffende discriminatie. Dit maakt het makkelijker voor inspectiediensten, organisaties en individuen om een vermoeden van discriminatie aan te tonen of te weerleggen.

Om discriminatie aan te pakken, is naast een sensibiliserende aanpak, ook een controlerende en sanctionerende aanpak nodig. Net zoals in het Brussels gewest, start Vlaanderen met projecten rond de praktijktesten. Bij praktijktesten krijgen werkgevers (nep)sollicitanten over de vloer en kan de overheid nagaan of er gediscrimineerd wordt. Ze zijn nuttig om in dialoog te gaan met de werkgever, of kunnen als bewijsmateriaal dienen bij een eventuele juridische procedure. Bedrijven die hier slecht op scoren worden een eerste keer gesensibiliseerd en gewaarschuwd, een tweede keer volgen er onverbiddelijk sancties.

Conclusie: Groen gaat akkoord met onze vraag en is daarover ook heel duidelijk in haar partijprogramma.

