



## **Opschrift**

Vergadering van 9 september 2025

Nummer: 2025\_MV\_00600

### **Onderwerp:**

**Mondelinge vraag van raadslid Jonas Naeyaert: Ingebrekestelling 90 Gentse werkgevers door Unia na praktijktesten**

### **Raadslid(-leden):**

Jonas Naeyaert - Vlaams Belang

**Bevoegd:** Bram Van Braeckevelt

## **Omschrijving van de vraag**

### **Toelichting:**

In het HLN-artikel van donderdag 26 juni konden we lezen dat Unia 90 werkgevers in Gent in gebreke heeft gesteld wegens vermeende discriminatie bij sollicitaties. Deze ingebrekestellingen komen voort uit praktijktesten die werden uitgevoerd in opdracht van de stad Gent zelf.

Volgens het artikel zou de stad Gent ‘verveeld zitten met deze kwestie’ en stellen dat ‘dit anders had gekund’. Dit is opmerkelijk, aangezien de stad zelf het initiatief heeft genomen tot deze praktijktesten.

Daarom stel ik volgende vragen:

### **Vraag:**

1. Kan u toelichten welke specifieke discriminatievormen door Unia werden vastgesteld bij deze 90 werkgevers (bijvoorbeeld op basis van auditieve beperking, leeftijd, afkomst)?
2. Het artikel vermeldt dat u ‘verveeld zit met deze kwestie’. Is de stad verrast door het aantal ingebrekestellingen, door de methode van Unia, of door beide?
  - a. De stap ‘aanspreken’ zou zijn overgeslagen tegen de afspraken in. Hoe waren die afspraken vastgelegd? Waar werden deze vastgelegd?
  - b. Welke garanties waren er gemaakt tijdens welk overleg/overeenkomst?
3. Hoe rijmt deze ‘verveelde’ houding met het feit dat de stad zelf initiatiefnemer was van deze praktijktesten? Was dit niet te voorzien?
4. Geen enkele van de beschuldigde bedrijven (een minderheid slechts van wie werd gecontroleerd) wil geassocieerd worden met racisme of discriminatie - “kwaad zijn ze wel allemaal”.

- a. Houdt het bestuur rekening met interpretatiefouten of intentieprocessen?
- b. “De werkgevers werd nooit gevraagd naar de reden waarom ze niet gingen op die specifieke sollicitatie”, lezen we in HLN. Vindt bestuur het discriminatoir om niet in te gaan op een sollicitatie van een fictief dove persoon voor zaalmedewerker of receptioniste?
5. Hoe worden deze fouten rechtgezet? Krijgen de getroffen bedrijven excuses of andere mitigerende communicatie?
  6. Zal de stad haar beleid rond praktijktesten herzien naar aanleiding van deze ervaringen? Zo ja, in welke richting?

## **Antwoord**

Meneer Naeyaert, collega Rysermans,  
Beste allen,

bedankt voor uw vragen. Er is inderdaad heel wat gezegd en geschreven over de praktijktesten. Ik merk dat het debat - ook in de media - vaak gevoerd wordt op basis van casuïstiek

Als schepen van gelijke kansen en schepen van werk benadruk ik graag dat de Gentse ondernemers een belangrijke partner zijn als het gaat om een inclusieve arbeidsmarkt. In tal van projecten werken we dan ook actief en goed samen.

Als stad stellen we vast dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds bestaat en dat bovendien ook de bovenlokale aanpak hiervoor niet toereikend is. We willen dat elk talent ingezet kan worden op de arbeidsmarkt, ondanks handicap, leeftijd, of migratieachtergrond. Misschien is het daarom goed om nog eens te recapituleren. Er werden vorig jaar 1935 praktijktesten bij 766 Gentse werkgevers praktijktesten uitgevoerd.

Vier discriminatiegronden werden getest: leeftijd, herkomst, genderidentiteit en fysieke beperking, specifiek rond doofheid.

Daaruit bleek dat 118 werkgevers (11%) kandidaten ongelijk behandelden.

Die praktijktesten zijn in opdracht van de stad gebeurd. De methodiek werd begeleid door professor Verhaeghe en uitgevoerd door Amal vzw. De algemene resultaten kent de stad en werden ook al gecommuniceerd.

Maar meer informatie over de 118 bedrijven die zijn bezorgd aan Unia, daarover kennen wij als stad de inhoud niet – omwille van de vertrouwelijkheid. Unia heeft die 118 gevallen onder de loep genomen en 90 bedrijven/organisaties gecontacteerd.

De wijze waarop Unia de communicatie heeft gedaan, strookt niet met onze intenties, met name het voeren van dialoog en in overleg zoeken naar oplossingen. Een formele ingebrekestelling – zoals ze in opdracht van Unia is verstuurd - is iets anders dan een oproep tot dialoog.

Ik kan me oprecht goed voorstellen dat als je als bedrijf zo'n formele ingebrekestelling krijgt, en je van geen kwaad bewust bent, dat dit echt wel schrikken is.

Om die reden betreuren we de wijze waarop UNIA in deze de bedrijven heeft laten contacteren: met name via een ingebrekestelling met een advocatenkantoor en geen echte uitnodiging tot dialoog, wat in die fase uitdrukkelijk de bedoeling was van de Stad. Dat bedrijven van de weerbots een advocaat onder de arm hebben genomen, had vermeden kunnen worden. De manier waarop Unia dit aanpakt behoort uiteraard tot de expertise en autonomie van Unia, maar niemand wordt graag verrast en het is te betreuren dat dit hier is gebeurd.

Dit gezegd zijnde:

Toen bleek dat een ingebrekestelling werd verstuurd in plaats van – in eerste instantie - uitnodiging tot dialoog, hebben we dan ook met Unia contact opgenomen om een meteen een tweede schrijven te versturen. In dat tweede schrijven werd de bedoeling van de initiële ingebrekestelling – dialoog – nogmaals geduid. In de vervolgstappen is daar door UNIA ook werk van gemaakt.

Intussen zijn we enkele weken verder en kan ik u zeggen dat Unia in dialoog is met de grote meerderheid van deze bedrijven. Navraag bij Unia leert ons dat er met slechts 4% van de destijds 766 geteste bedrijven nog een traject loopt. Concreet zijn er dus 58 van de 90 gevallen al afgerond. En staan er vandaag nog 32 open en dit om diverse redenen: omdat er nog geen reactie kwam, er nog onduidelijkheid is, of er reële vermoedens van discriminatie zijn. Dit cijfer zal vermoedelijk nog zakken wanneer Unia en de bedrijven verder met elkaar in gesprek gaan. Opnieuw, ook deze verdere opvolging hoort tot de exclusieve bevoegdheid van Unia.

Hoewel de initiële communicatie van Unia ook volgens ons anders had moeten, stel ik samen met u vast dat er wordt ingezet op dialoog en sensibilisering. Pas wanneer de discriminatie aangetoond zou zijn, schakelt UNIA over naar de rechter. In die fase zijn we vandaag voor alle duidelijkheid nog niet, want ook in op moment wordt er voor de openstaande dossiers eerst nog een reminder verstuurd om verder in dialoog te kunnen gaan, in de hoop dat zo veel mogelijk dossiers kunnen worden afgesloten.

Over de casuïstiek, we hebben geen inzicht in de dossiers, het is dan ook niet aan mij om uitspraken te doen over de inhoudelijke opvolging van Unia. Met andere woorden, ze doen hun job. Bij wijze van voorbeeld, wil ik stellen dat het zeker niet onmogelijk is voor een dove persoon om te werken als zaalmedewerker of receptioniste. In Gent wordt een soepbar gerund door dove mensen. Ook op andere plekken is tewerkstelling van dove personen verre van uitzonderlijk.

Meneer Naeyaert, ik ben de zoon van dove ouders. Het is nét omdat ik heb gezien hoe is om over mensen te praten, in plaats van met mensen; om algemeenheden te zien en invulling te geven in plaats van talenten te zien, dat ik jaren geleden besloot om in de politiek te stappen. Dus nee, ik ga niet mee in uw framing dat het normaal is om niet in te gaan op sollicitaties van dove mensen.

We hebben op basis van de praktijktesten twee keer vastgesteld dat dove mensen veel minder uitgenodigd worden voor een gesprek. Dit gaat ontegensprekelijk om ongelijke behandeling. Of deze ongelijke behandeling gerechtvaardigd is, maakt deel uit van verder onderzoek dat Unia met de betrokken bedrijven loopt. Bovendien, we hebben op basis van die bevindingen met de Stad Gent en met Doof.Vlaanderen ook een extra traject lopen om de drempels rond werken met dove werknemers weg te werken.

Ook de communicatie naar de bedrijven en de verdere opvolging van de dossiers is de taak van Unia.

Met de betrokken bedrijven heb ik zelf geen rechtstreeks contact gehad. De stad heeft geen inzicht over welke bedrijven het juist gaat, omwille van privacy redenen. De opvolging van individuele dossiers zit bij Unia. Ik heb hierover ook met Unizo en Voka contact gehad.

Voka is van bij het begin van de praktijktesten tegenstander geweest. Dat is op zich geen nieuws.

We hebben onlangs ook overleg gehad met Voka, naar aanleiding van bedrijven die begrijpelijkerwijs bezorgd waren na het ontvangen van de ingebrekestelling, die met hen contact opnemen, waarna Voka ook met ons contact opnam. Ook in het overleg met VOKA hebben we vanuit de Stad geduid dat wij verrast waren door de initiële communicatie vanuit Unia, en dit zeker over de manier waarop, met name via een ingebrekestelling.

Ook Unia zat eind vorige week samen met Voka, en deed hen een voorstel met een gedifferentieerde aanpak – met zo weinig als nodig juridische stappen. Er ligt ook al een nieuwe datum vast voor verder overleg, heb ik begrepen en dit begin oktober. We hebben echter begrepen dat VOKA dit overleg niet zou afwachten om toch juridische stappen te zetten. Meer weet ik daar op dit moment niet over, maar als dat zo zou zijn betreuren we dat.

Wat toekomstige plannen betreft:

Als stadsbestuur blijven we achter praktijktesten staan zoals ook vastgelegd in het bestuursakkoord, maar modaliteiten en afspraken doen er wel toe.

Zowel Unia als de stad erkennen dat de communicatie na de praktijktesten anders had gemoeten, maar we moeten erkennen dat de verdere opvolging van de dossiers exclusief tot de bevoegdheid van Unia behoort. Als er in de toekomst zou beslist worden om opnieuw praktijktesten in te voeren, zal de stad net als nu louter fungeren als opdrachtgever. Het spreekt voor zich dat we dan extra zullen toezien op het maken van goede afspraken maken met de betrokken partners.

Een feit is wel dat we als stad verder werk willen maken van een inclusieve arbeidsmarkt. En laat het duidelijk zijn: een grote meerderheid van de Gentse ondernemers zijn daarin een partner en medestander.

Dus nogmaals, luid en duidelijk: een formele ingebrekestelling is voor ons geen uitnodiging tot dialoog. We betreuren ten zeerste dat UNIA dit op deze wijze deed. Dat Voka tegen praktijktesten is, is geen geheim. Al er voor een juridische procedure zou worden gekozen, betreuren we dat. Maar in het geval, zullen we de resultaten hiervan afwachten vooraleer we zelf al dan niet werk maken van nieuwe praktijktesten. Een juridische procedure is niet bevorderlijk voor wederzijds begrip, we hebben die boodschap ook nog eens bij UNIA gebracht, maar doen dit ook naar VOKA. Als het gaat over het engagement voor een inclusieve arbeidsmarkt waar talent niet verloren gaat, is dialoog noodzakelijk om vooruitgang te boeken en het belangrijkste doel te bereiken: geen discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarom blijven we achter praktijktesten staan zoals die door ons geconcipieerd zijn, en te lezen staat in ons bestuursakkoord.

---