

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 432

van **CHRIS JANSSENS**

datum: 27 augustus 2021

aan **JAN JAMBON**

MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN, CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

Spots Vlaamse overheid - Selectie figuranten op basis van etnisch-rationale criteria

Op de website van het castingbureau In The Picture is er momenteel een advertentie te zien voor een "edelfigurant" voor de rol van kinesist in "spots ter promo voor Vlaamse Zorg, Opleiding en Mobiliteit". De vergoeding voor de acteur is 750 euro. In de toelichting staat vermeld: "Voor enkele campagnebeelden van de Vlaamse overheid in het teken van de Vlaamse veerkracht zijn we op zoek naar verschillende profielen voor een fotoshoot."

Opvallend is echter dat enkel Afrikaanse mannen kunnen solliciteren voor de genoemde rol van kinesist. In de advertentie staat uitdrukkelijk vermeld: "Afrikaanse man 35-45 jaar". Alsof iemand van een andere afkomst of leeftijd niet geschikt zou zijn om kinesist te spelen in een spot van de Vlaamse overheid. Het lijkt hier te gaan om directe discriminatie, een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden. De antidiscriminatiewet stelt het aanzetten tot directe discriminatie strafbaar met gevangenisstraffen en geldboetes. Voor ambtenaren of personen die het openbaar gezag vertegenwoordigen worden zelfs zwaardere gevangenisstraffen (tot twee jaar) en geldboetes voorzien.

Terwijl de Vlaamse Regering in tal van economische sectoren correspondentietesten laat organiseren in de strijd tegen discriminatie, worden er dus voor bepaalde promospots voor de Vlaamse overheid sollicitanten geselecteerd op basis van hun etnisch-rationale achtergrond. Deze discriminerende selectie leidt vanzelfsprekend tot kritiek.

1. Wie nam de beslissing om figuranten te selecteren op basis van etnisch-rationale kenmerken: de Vlaamse overheid, het productiehuis of het castingbureau?
2. In het geval dit door de Vlaamse overheid gebeurde: door wie? Welke opdracht werd desgevallend door de Vlaamse overheid gegeven die leidde tot een dergelijke etnisch-rationale selectieprocedure?
3. Is dit de enige rol in spots van de Vlaamse overheid waarbij uitdrukkelijk geselecteerd wordt op basis van etnisch-rationale kenmerken of zijn er nog andere? Hoeveel en welke dan wel?
4. Vindt de minister een dergelijke etnisch-rationale selectie aanvaardbaar en in overeenstemming met het principe van non-discriminatie? Is de minister van oordeel dat er overtredingen van de antidiscriminatiewetgeving (strafbare feiten) werden begaan bij deze selectie? Zo ja, door wie? Zo niet, waarom niet?



5. Welke initiatieven zal de regering desgevallend nemen om ervoor te zorgen dat er voor rollen in spots voor de Vlaamse overheid in de toekomst niet meer geselecteerd wordt op basis van ras of afkomst?

JAN JAMBON

MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN,
CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

ANTWOORD

op vraag nr. 432 van 27 augustus 2021
van **CHRIS JANSSENS**

1-2. Met de campagne 'De Vlaamse Veerkracht' wil de Vlaamse Regering, nu de acute fase van de coronacrisis is afgelopen, alle Vlamingen informeren over het Vlaamse relancebeleid en hen vertrouwen geven in de toekomst: er is een stevig beleid dat elke burger ten goede zal komen.

De campagne richt zich tot alle Vlamingen: mensen van verschillende leeftijden, achtergronden, stijlen, etc. Om ervoor te zorgen dat alle Vlamingen zich aangesproken zouden voelen, is het een minimumvoorwaarde dat zij zichzelf herkennen in de campagne, ook in het beeldmateriaal. Dit vergt een beeldvorming die divers is (op veel vlakken) en niet-stereotyperend. Die opdracht gaf de Vlaamse overheid mee aan de opdrachtnemer, LDV United, de strategische en creatieve partner van de Vlaamse overheid voor de campagne "De Vlaamse Veerkracht".

In de lanceringscampagne werd gewerkt met een tiental beelden die elk een andere thematische focus tonen van het relancebeleid. De rode draad was de slagzin '*Meer dan ooit*', de baseline '*De Vlaamse Veerkracht. Een investering van 4,3 miljard in elke Vlaming*' en het visuele element wordt gevormd door twee gele accolades.

LDV United vond geschikte stockbeelden bij het gros van de thematische velden. Voor drie beelden besliste het bureau in overleg met de opdrachtgever om foto's te laten maken, met name bij de thematische velden 'welzijn', 'kansen' en '(fiets)mobiliteit'. LDV United stelde daartoe drie fotoscripts op: beschrijvingen van de gewenste beeldinhoud en sfeer. Bij de foto over fietsmobiliteit was het bijvoorbeeld de bedoeling dat een senior op een elektrische fiets een hipster op een koersfiets zou voorbijsteken op een recent aangelegde fietsbrug. Bij de foto over kansen zou een studente aan de slag gaan met een robotarm in een hoogtechnologische omgeving terwijl haar professor en medestudenten toekijken. Bij de foto over welzijn werd gekozen voor een kinesist die een warme, ondersteunende begeleiding biedt aan een persoon die revalideert na een knie-operatie.

Omdat er in de totaliteit van alle foto's (inclusief de stockbeelden) te weinig diversiteit zat die onze Vlaamse samenleving kon weerspiegelen, werd in overleg met de opdrachtgever besloten om specifieke profielen te selecteren en aan te trekken. Die informatie werd doorgegeven aan fotograaf Toon Aerts van het productiehuis Czar, dat via een castingbureau op zoek ging naar de figuranten, locaties en attributen.

3. Er zijn voor de campagne 'De Vlaamse Veerkracht' geen spots aangemaakt, enkel de hoger beschreven foto's. Zoals uit het voorgaande blijkt dient de bedoelde selectie van figuranten in zijn specifieke context geplaatst te worden. Ik beschik niet over een overzicht van al het campagnemateriaal dat binnen de Vlaamse overheid is gebruikt maar bijaldien er soortgelijke gevallen zouden zijn is het duidelijk dat deze in dezelfde context moeten gesitueerd worden.
4. Deze selectie houdt geen inbreuk in op de antidiscriminatiewetgeving. Artikel 25 van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid van 10 juli 2008 luidt immers:

"Als iemand op grond van geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van [artikel 20](#), eerste lid, 1° tot en met 3°, is er sprake van directe discriminatie.

Onverminderd artikel 20, derde lid, geldt dat er geen sprake is van directe discriminatie als het kenmerk als bedoeld in het eerste lid vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin die worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, en op voorwaarde dat het doel legitiem is en het vereiste passend en noodzakelijk is.

[...]"

5. Gelet op het voorgaande is deze vraag niet aan de orde.