



Discriminatie op arbeidsmarkt: verder durven gaan dan intenties en zelfregulering

Geplaatst op woensdag 11 september 2013 | 

 SHARE

Het ACV is tevreden dat het eerste rapport van de socio-economische monitoring van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding er ligt . Met dit rapport wordt eindelijk, na een jarenlange en moeilijke voorbereiding, de situatie op de arbeidsmarkt in kaart gebracht van personen naargelang hun origine of hun migratieachtergrond. Eindelijk is er nulmeting waar niemand naast kan kijken.

*"Het is goed dat er nu eindelijk harde cijfers op tafel liggen", zegt **Stefaan Peirsman**, coördinator van ACV diversiteit. "Maar die cijfers zijn weinig hoopgevend. Trouwens, de problematiek is nog veel groter. Ook oudere werknemers en mensen met een arbeidshandicap krijgen vaak af te rekenen met discriminaties op de arbeidsmarkt. Bovendien versterken genderaspecten deze verschillen nog. **Oplossingen voor die discriminaties liggen duidelijk niet alleen bij goede intenties en zelfregulering. We moeten verder durven gaan. Dit rapport kan daar een belangrijke aanzet voor zijn.**"*

Het Vlaams ACV stelt daarom de volgende **concrete maatregelen** voor :

1. Werkgevers en werknemers stellen samen op sectoraal vlak en in ondernemingen **verplichte diversiteitsplannen met slimme streefcijfers en met resultaatsverbintenissen** op. Deze 'slimme' streefcijfers houden rekening met het aantal kansengroepen in de regio en in de sector.
Op sectorvlak kunnen met socio-economische monitoring per sector data worden gegeven om concrete maatregelen te nemen op maat van de sector.
2. In het kader van **overheidsopdrachten of wanneer ondernemingen en organisaties omvangrijke dotaties of subsidies ontvangen, moeten bindende sociale clausules worden ingebouwd rond bijvoorbeeld rekrutering, opleiding en competentieverwerving**. Er moet over worden gewaakt dat deze sociale clausules ook een impact hebben op eventuele onderaannemers. In die sociale clausules moet aandacht zijn voor evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen, diversiteit en de bestrijding van discriminatie. Bij het niet naleven van sociale clausules, moet het mogelijk zijn om een deel van de subsidies terug te vorderen.
3. Om de discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, moet de **sociale inspectie over voldoende personeel en middelen kunnen beschikken om vaststellingen te kunnen doen**.
4. Methodes zoals **anoniem solliciteren en praktijktesten moeten meer ingezet worden om discriminaties op te sporen**.
5. Om de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen te stimuleren, moet ook **meer werk worden gemaakt van aangepast werk**, zowel individueel als collectief.
6. **Als klanten vragen te discrimineren, moeten ondernemingen dit melden aan de bevoegde instanties**. Bijzondere aandacht gaat uit naar de verantwoordelijkheid die de uitzendsector hierin heeft.
7. **Om evenredige arbeidsdeelname en diversiteit te stimuleren op de werkvloer, moet er ook voldoende aandacht worden besteed aan een goede communicatie**. Het sociaal overleg op ondernemingsniveau moet hierin een belangrijke rol opnemen.
8. Tenslotte eist het ACV dat de **Vlaamse regering eindelijk werk maakt van het ABAD, het actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie, dat reeds in het begin van de legislatuur werd beloofd**.

ACV – 5 september 2013