



Vlaams Parlement

Commissie voor Werk en Economie van het Vlaams Parlement

Hoorzitting over de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt

30/04/2015

Standpunt



■ **Er kan en mag geen plaats zijn voor discriminatie in onze maatschappij**

→ Er kan en mag geen plaats zijn voor discriminatie op de arbeidsmarkt

■ **Discriminatie is wijd verspreid in de maatschappij**

→ Er is ook discriminatie op de arbeidsmarkt

De discriminatie op de arbeidsmarkt is het **gevolg** van discriminatie in de maatschappij, is dus **geen geïsoleerd fenomeen** en vraagt een **geïntegreerde aanpak**.



Waarover gaat het?

■ Discriminatie heeft verschillende gronden:

- Etniciteit
- Seksuele geaardheid
- Arbeidshandicap
- Geloofs- of levensbeschouwing
- Leeftijd
- Gezondheid
- Fysiek voorkomen
- Gender
- ...



Achterstelling allochtonen

■ Specifieke case: even stilstaan bij multiële oorzaken achterstelling allochtonen

- Slechte werking arbeidsmarkt
- Migratie zonder arbeidsmarktfinaliteit
- Opleiding
- Talenkennis
- Culturele problemen
- Beperkt netwerk
- **Discriminatie**
- ...



Duurzame oplossingen



- ▀ **Zoeken naar een oplossing** = een opdracht voor iedereen
- ▀ Overheid (federaal en regionaal), werkgevers, werknemers, vakbonden, minderhedenforum, private en publieke bemiddelaars,
- ▀ Enkel **duurzame** oplossingen zullen effect ressorteren



Wat slecht nieuws



- ▀ De cijfers van verschillende studies o.a. van **Minderhedenforum**, maar ook van **IDEA Consult**, tonen aan dat er sprake is van discriminatie.



Idea Consult



- Aandeel gebruikers dat aangeeft een probleem te hebben met oudere, mannelijke of allochtone werknemers

		ouderen	mannen	allochtone n
	Totaal	9,9%	20,4%	15,8%
Regio	Brussel	13,9%	12,4%	2,6%
	Vlaanderen	9,0%	18,7%	19,0%
	Wallonië	10,7%	22,9%	13,7%

→ Het basisprobleem bevindt zich bij de klant, de burger



Minderhedenforum



- Aandeel dienstenchequebedrijven dat ingaat op discriminerende vragen van klanten

⇒ 62.5% van de bedrijven



BvL 23/04/2015 ...

HET BELANG VAN LIMBURG
DONDERDAG 23 APRIL 2015

Truiense poetsvrouw van allochtone afkomst stuurt werkgevers sms om discriminerende reactie te vermijden

“Vormt mijn huidskleur een probleem voor u?”

Een keer zei iemand tegen mij: “In uw land poetsen ze niet, dus moet je dat hier ook niet komen proberen”
Poetsvrouw (35) uit Sint-Truiden

Een beeld van een allochtone poetsvrouw uit de ‘Volt’-reportage over discriminatie van allochtonen. (Foto: J. van der Vliet)

federgon

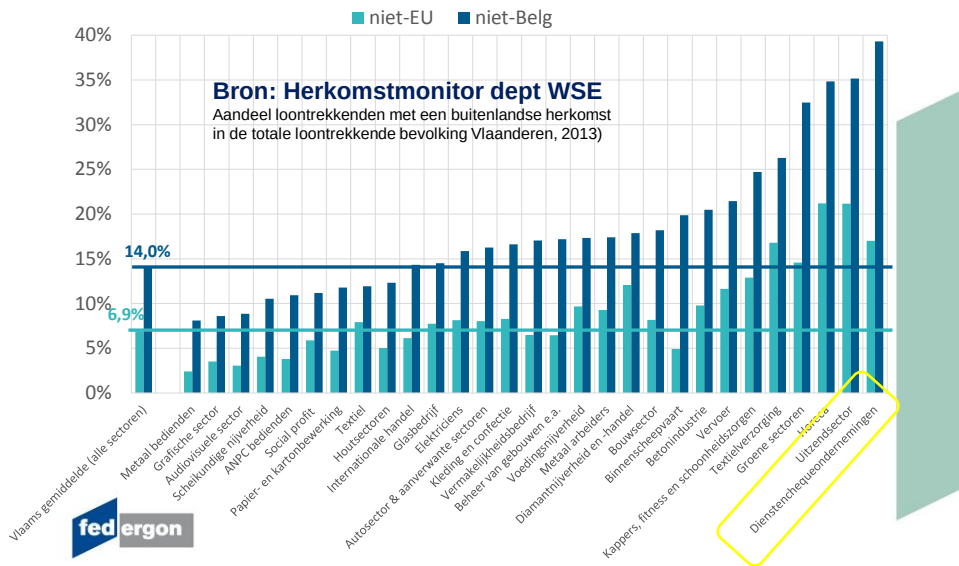
Het goede nieuws



- De cijfers van tewerkstelling van DC-medewerkers van vreemde origine (IDEA consult 2012)

		Totaal	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
	België	71,7%	22,3%	77,8%	85,4%
Nationaliteit	EU-27 (met uitzondering van België)	20,1%	56,4%	15,1%	10,8%
	Buiten EU-27	8,2%	21,3%	7,1%	3,8%

Paradox ?



Oplossingen ?



⇒ **werken op 2 niveau's**

- ▀ **Probleem aanpakken bij de bron = de klant:**
verantwoordelijkheid van de overheid.

Zonder discriminerende vraag is er geen probleem

- ▀ **Probleem bij de dienstverlener: de sectoren en de overheid**

Ervaringen uitzendsector



ZELFREGULERING – POSITIEVE ACTIE – CONTINU PROCES

- Sectorale aanpak in de uitzendsector heeft positieve spillover naar uitzendbedrijven actief in de dienstenchequesector
- De uitzendbedrijven behalen veruit “de beste” – “de minst slechte” resultaten t.o.v. andere actoren
- Gevolg van de jarenlange aanpak van Federgon en zijn leden
- Federgon gelooft in een sectorale aanpak van zelfregulering en positieve actie, samen met de leden
- Daarnaast taak van de overheid



Structurele benadering



ANTI-DISCRIMINATIEBELEID VERANKEREN IN BEDRIJFSBELEID

- Begin van de negentiger jaren : gedragscode Federgon verbiedt discriminatie
- 1996 : cao gedragscode betreffende de preventie van rassendiscriminatie – later aangepast
- Aanspreekpunten bij de bedrijven – dossier weghalen bij de consultant(e)
- Doorgedreven vorming van de consultants
- Mystery calling op Federgon niveau
- Verlies van quality label



Wat moet eindresultaat zijn?



Bereiken dat de consulent(e) zegt:

- ❖ *‘Op die vraag kunnen we niet ingaan. We screenen op basis van ervaring en kwaliteit. Niet op basis van afkomst’*
- ❖ *‘Dat gaat niet lukken. We voeren een anti-discriminatiebeleid. Het gaat om het poetsen, hè’*



Acties VORM DC



- Informatiebrochure rond diversiteit en discriminatie
- TOP: Taal ondersteunende werkplanner: door middel van kaarten met pictogrammen worden anderstalige of huishoudhulpen geholpen
- Ontwikkeling van een opleiding “Hoe omgaan met discriminatie in de sector” in samenwerking met CGKR
- Opleidingsmodule Cevora “omgaan met interculturaliteit”



Praktijktests – mystery calls



■ Praktijktests? Mystery calling?

- Bij welke bedrijven en welke sectoren?
- In geval van tussenpersonen blijven de echte 'daders' buiten schot? → de keten wordt niet aangepakt / makkelijk te omzeilen
- Wanneer? Hoe? Door wie? Voor welke discriminatiegronden?
- Juridische waarde? drijfzand?
- Is teveel symptoombestrijding van een veel breder en complexer probleem



Wat dan wel?



■ Socio economische monitoring

- Op sector en/of bedrijfsniveau
- Via benchmarking statistische significante afwijkingen vaststellen.
- Met bedrijf/sector zoeken naar verklaringen (inspectie) en opstellen van stappenplannen.
- Betrokkenheid van de sociale partners
- Er wordt geanalyseerd op het einde van de keten, dus op basis van het resultaat van selectieprocessen.



Contact

Paul Verschueren
Directeur Vlaanderen



Federgon
Tour & Taxis,
Havenlaan 86c, bus302
1000 Brussel

 pv@federgon.be

 0032 (0)2/203 38 03

 0032 (0)2/203 42 68

www.federgon.be

[www.twitter.com/VerschuerenPau](https://twitter.com/VerschuerenPau)

