



KIFKIF.BE

Open je wereld, voor racisme ze sluit

Discriminatie Barometer

01 | De Kif Kif discriminatiebarometer

Deze discriminatiebarometer heeft tot doel een staalkaart te geven van de verschillende discriminatiepraktijken op de arbeidsmarkt. Hij neemt polshoogte van de thematiek in verschillende stadia van het solliciteren en vanuit verschillende perspectieven, tot op de dag van vandaag. Dit rapport is in eerste instantie een instrument dat op een gebalde manier, met een resem voorbeelden en onderzoeken, tracht te schetsen hoe discriminatie nog steeds op de arbeidsmarkt speelt. Een stand van zaken dus.

Kif Kif fixeert zich met deze barometer op discriminatie ten aanzien van etnisch culturele minderheden op de arbeidsmarkt. Dit neemt niet weg dat ook andere vormen van discriminatie, ook binnen andere maatschappelijke domeinen, moeten worden blootgelegd en bestreden. Meer nog, Kif Kif hoopt dat, bij een volgende editie van deze discriminatiebarometer, een verbreding kan doorgevoerd worden door samen te werken met andere organisaties die expertise hebben op andere domeinen zoals discriminatie op basis van leeftijd, gender, seksuele diversiteit, ... Kif Kif heeft gezien haar eigen expertise de keuze gemaakt om zich in eerste instantie te richten op de structurele uitsluiting van personen met een niet-Belgische origine op de arbeidsmarkt.

02 | Situering

De arbeidsmarktpositie van etnisch culturele minderheden wordt vaak ingeroepen in een inburgerings- en integratiediscours. Het is een feit dat etnisch culturele minderheden vaker werkloos zijn. Of op de lagere treden van de economische ladder staan. Niet weinig wordt de oorzaak van deze lagere economische integratie bij de minderheden zelf gelegd. Daarbij wordt vaak voorbijgegaan aan het bestaan van structurele discriminatie tegenover deze minderheden. De logische vraag die de basis vormt voor deze barometer is dan ook: krijgen etnisch culturele minderheden wel een eerlijke kans op onze Vlaamse arbeidsmarkt?

Werk is vanzelfsprekend een belangrijke hefboom binnen onze samenleving. Wanneer je dus telkens met je hoofd tegen de muur loopt omwille van je huidskleur, naam of afkomst, dan heeft dit ook een heleboel maatschappelijke en persoonlijke consequenties voor de slachtoffers, voor de structuur van de samenleving en voor de gezondheid van onze democratie. Op een directe manier leidt dit tot economische uitsluiting, maar ook indirecte gevolgen kunnen spelen. Denk maar aan sociale uitsluiting, generatiearmoede, slechtere huisvesting, minder mobiliteit, een minder goede gezondheidstoestand, een gevoel van onmacht, een lager zelfbeeld, onvrede met de samenleving, polarisering, ...

Kif Kif ziet het als haar taak om elke vorm van discriminatie te bestrijden om op die manier de democratische waarden te beschermen. Precies daarom is het nodig dat deze thematiek opnieuw op de kaart wordt gezet. Enerzijds door op te lijsten welke vormen van discriminatie in Vlaanderen tot op heden aan het licht zijn gekomen, anderzijds door de resultaten van een nieuw onderzoek van Kif Kif te bespreken waarbij opnieuw discriminatie wordt blootgelegd.

Concreet vangt deze barometer aan met een korte situering van de thematiek, alvorens dieper in te gaan op het nieuwe, meerlagig Kif Kif onderzoek, in samenwerking met Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw. Dit onderzoek vestigt zowel de aandacht op discriminatie bij openstaande betrekkingen, alsook bij het inschrijven in uitzendkantoren. Daarenboven wordt getest hoe dienstenchequekantoren omgaan met discriminerende vragen, alvorens iets dieper in te gaan op de manier waarop taal uitsluiting in de hand kan werken. Daarna worden enkele getuigenissen aangereikt, vooraleer suggesties worden aangereikt om discriminatie structureel tegen te gaan.

In Vlaanderen werden de afgelopen jaren heel wat vormen van discriminatie aan het licht gebracht. Niet in het minst betrof het gevallen van structurele uitsluiting op basis van etnisch-culturele kenmerken. Hieronder vindt u een bloemlezing van de thematiek binnen de Vlaamse context.

Allereerst is het van belang de wetgeving rond discriminatie naderbij te bekijken. De antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007, de antiracismewet, de wet gelijkheid man/vrouw en de algemene antidiscriminatie wet vormen samen het juridisch kader. Hierbij is het belangrijk op te merken dat de bewijslast kan worden omgekeerd (CGKR; 2012). Wanneer het vermeende slachtoffer duidelijk het bestaan van een vermoeden van discriminatie kan aantonen, is het aan de verdediging om dit met bewijzen te ontkrachten. Gegevens waaruit vermoedens van discriminatie zouden kunnen blijken, zijn:

- ▲ [Meldingen waaruit blijkt dat er patronen van ongunstige behandeling terug te vinden zijn.](#)
- ▲ [Meldingen die los van elkaar werden ingediend bij het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding of andere belangenverenigingen.](#)
- ▲ [Statistieken](#)

De fundamentele van een stevig antidiscriminatiebeleid zijn dus aanwezig. Discriminatie is strafbaar. Toch zorgt dit er niet automatisch voor dat deze wetgeving wordt nageleefd, zo blijkt uit onderstaande voorbeelden.

De meest ophefmakende zaak uit het recente verleden was ongetwijfeld die van Adecco. Via een georganiseerd codeersysteem werden personen op basis van hun afkomst geweerd voor bepaalde vacatures. Er bestond een lijst waarop naast tientallen bedrijven de code BBB (Blanc Bleu Belge), een verwijzing naar een Belgisch koeienras, terug te vinden was. De vertaling van de code was niet mis te verstaan: voor deze vacature werd een blank iemand gezocht van Belgische origine. Bewuster en meer gestructureerd kan discriminatie niet zijn. Na een gerechtelijke klacht van Kif Kif, het ABVV en SOS Racisme, werd Adecco, na een tien jaar durende juridi-

sche strijd, in 2011 dan ook veroordeeld voor discriminerende praktijken tegenover werkzoekenden van vreemde origine. Na de bekendmaking van deze affaire in 2001 werd werk gemaakt van een “Manifest tegen uitsluiting” onder leiding van toenmalig minister van werk Renaat Landuyt en het Vlaams Economisch Verbond (VEV).

Dit manifest volstond echter niet om discriminatie te bannen, zo blijkt uit een getuigenis van een zaakvoerder van een T-interim kantoor in 2008. Hij stelde dat het “allemaal telefonisch gebeurt. Sommigen gebruiken een codetaaltje: BB staat voor blancs belges. Maar de meeste zeggen grofweg dat ze geen bruinen, makakken of Mohammed willen, maar alleen blanke Nederlandstalige mannen.” Deze manier van werken is niet verwonderlijk. Dat bleek ook uit de eerder dat jaar gepubliceerde interne mail van Mailprofs waarin te kennen werd gegeven dat Deutsche Bank een opdracht tot discriminatie zou hebben gegeven. Mailprofs werd zes maanden onder curatele geplaatst. Een heus politiek debat werd hierover gestart, dat blijkbaar opnieuw niet resulteerde in het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

In 2010 concludeerde het VRT-programma Volt namelijk dat zes op acht interimkantoren inging op discriminerende vragen. Dankzij deze undercoverreportage werd de thematiek opnieuw in de massamedia besproken. Daarop werd onder andere beslist dat Federgon de techniek van “mystery shopping” zou toepassen. De eerste resultaten van deze interne controles verschenen in juni 2011. Daaruit bleek dat 28% van de kantoren geen afstand nam van een discriminerende vraag. De bedrijven die niet vrijuit gingen werden aangemaand om bijkomende interne maatregelen te nemen. Deze zachte aanpak staat in schril contrast met de duidelijke overtredingen die werden begaan tegenover de discriminatiewetgeving.

Het is echter te eenvoudig om enkel de uitzendkantoren met de vinger te wijzen. De uitzendsector is tenslotte een intermediaire schakel tussen werkgever en werknemer. Uit onderzoek van Tempo Team in november 2011 blijkt dat zowat 70% van de Belgische bedrijven liever geen personeel met een andere etnisch culturele origine wenst aan te nemen. In datzelfde jaar peilde Idea Consult naar discriminerende vragen bij dienstenchequekantoren. 47% van de kantoren stelt dat zij op regelmatige basis discriminerende vragen krijgen en 19% van de klanten geeft zelf toe dat zij geen allochtonen als huishoudhulp willen. In 2012 bleek uit een Koppen reportage dat de discriminatie zo doordrongen is dat de dienstenchequekantoren zelf de mogelijkheid om te discrimineren voorstellen aan de klant. Zeker voor een sector die voor een groot deel van overheidssubsidies afhankelijk is, zijn deze resultaten schrikbarend.

Recent onderzoek van de vakgroep Sociale Economie aan de Universiteit Gent toont aan dat discriminatie bij werving en selectie nog steeds alomtegenwoordig is (Baert S. et al., 2012). Deze conclusie is het gevolg van een empirisch onderzoek waarbij op 376 vacatures werd gereageerd met twee dezelfde profielen. Het enige verschil was de naam van de kandidaat, namelijk een Vlaams klinkende naam en een Turks klinkende naam. De resultaten zijn erg duidelijk: personen met een Turks klinkende naam hebben statistisch gezien de helft minder kans op een positief antwoord dan kandidaten met een Vlaams klinkende naam. Bij knelpuntberoepen vonden de onderzoekers echter geen significant resultaat. Dit toont aan dat de arbeidsmarktsituatie een rol speelt in het voeren van, al dan niet bewuste, discriminatie. De onderzoekers concluderen dan ook dat werkgevers, wanneer de arbeidsmarkt het toelaat, vaker hun werknemers kiezen op basis van niet-productieve en puur economisch gezien subjectieve voorkeuren zoals afkomst.

Uit het driedelig onderzoek van Kif Kif, dat stamt uit oktober 2012, blijkt eveneens de alomtegenwoordigheid van discriminerende praktijken op de arbeidsmarkt. Hieronder kan u de gebruikte methodes en resultaten daarvan terugvinden.

03 | Openstaande betrekkingen

In een eerste deel van het onderzoek werd een gelijkaardige aanpak gehanteerd zoals in het onderzoek van de universiteit Gent dat hierboven werd toegelicht. Concreet werd door Kif Kif gereageerd op een aantal bestaande vacatures met fictieve profielen. Deze profielen hadden elk een gelijkwaardige CV maar een verschillende naam. De helft van de kandidaten kreeg een Arabisch klinkende naam en de andere helft een Vlaams klinkende naam. In tegenstelling tot het onderzoek van de Ugent, waar telkens twee fictieve kandidaten reageerden op eenzelfde vacature, koos Kif Kif ervoor om telkens met acht profielen te reageren op eenzelfde vacature.

De vacatures werden geselecteerd op basis van het aanbod op de VDAB website. Twee parameters golden in het bijzonder. Ten eerste moest de plaats van tewerkstelling binnen de provincie Antwerpen liggen en ten tweede moest de betrekking inhoudelijk gericht zijn op administratieve functies. Zowel front-of-

fice als back-office vacatures kwamen in aanmerking. Uiteindelijk werden op die manier 47 vacatures geselecteerd waarop telkens acht kandidaten solliciteerden. In totaal werden dus 384 sollicitaties uigevoerd, 188 met een CV met Vlaams klinkende naam en evenveel met een CV met Arabisch klinkende naam. Sommige sollicitaties waren rechtstreeks gericht aan de werkgever, bij andere werden uitzendkantoren aangesproken.

De resultaten laten geen twijfel bestaan en liggen in lijn met het grootschalig onderzoek van de Universiteit Gent. Er werd ontegensprekelijk discriminatie vastgesteld. Uit de reacties van de werkgever of uitzendkantoren blijkt dat 29 personen met een Vlaams klinkende naam werden uitgenodigd, terwijl maar 13 kandidaten met een Arabisch klinkende naam een positief antwoord kregen. Dit betekent dat, puur op basis van je naam, je meer of minder kans hebt om in aanmerking te komen voor een job. Iemand met een Vlaams klinkende naam heeft zelfs de helft meer kans om de sollicitatie te mogen verderzetten dan iemand met een Arabisch klinkende naam (zie tabel 1).

	Vlaams klinkende naam	Arabisch klinkende naam
+	29	13
-	42	50

Tabel 1: Resultaten solliciteren op openstaande vacatures

Waarschijnlijk gaat het hier om een combinatie van zowel bewuste als onbewuste discriminatie. Bij vier vacatures waarop de fictieve personen hebben gereageerd werden minstens twee personen met een Vlaams klinkende naam uitgenodigd, en geen enkele met een Arabisch klinkende naam. "Actief Interim Mortsel" slaagde er zelfs in om alle Vlaamse kandidaten op te bellen om hun CV te komen bespreken op kantoor, terwijl geen enkele kandidaat met een Arabisch klinkende naam werd gecontacteerd. Vanwege deze structurele uitsluiting heeft Kif Kif besloten om dit op maandag 12 november 2012 te melden bij het "Meldpunt arbeidsgerelateerde discriminatie" bij het Vlaams Departement Werk en Sociale Economie.



04 | Praktijktesten

Het tweede luik van de Kif Kif discriminatiebarometer werd beroep gedaan op de methodologie van de praktijktesten. Weliswaar op te kleine schaal, maar daarom niet minder relevant om eventuele discriminatie te registreren. Bij een praktijktest wordt een testteam samengebracht met zoveel mogelijk dezelfde kenmerken (kledingsstijl, geslacht, attitude, CV, ervaring, opleiding, talenkennis, ...) met uitzondering van huidskleur en origine. Vooraleer tot de testen wordt overgegaan, krijgen de participanten een uitvoerige briefing met uitgebreide richtlijnen die strikt moeten worden opgevolgd. Om zeker te zijn dat alle testpersonen op elkaar zijn ingespeeld, vindt er zowel een schriftelijke als een mondelinge briefing plaats. Daarna is het de bedoeling dat elke participant zich inschrijft in dezelfde uitzendkantoren. Meteen na het buitenkomen uit het uitzendkantoor wordt er gerapporteerd hoe de inschrijving precies is verlopen. Daarna wordt een analyse gemaakt van de manier waarop elk gesprek bij elk uitzendkantoor is verlopen.

Kif Kif heeft deze praktijktest uitgevoerd met zes testpersonen die zich elk in vier uitzendkantoren hebben aangeboden. Doordat één kantoor de deuren al 40 minuten voor sluitingsuur sloot, betekent dit dat in totaal 23 pogingen werden ondernomen om zich in te schrijven. Van de zes testpersonen waren er drie jongens en drie meisjes. Drie van hen waren van Vlaamse origine, twee van hen van Arabische origine en één iemand had een Zuid-Amerikaanse achtergrond.

Uit deze praktijktest blijken duidelijke indicaties van discriminatie. Niet zozeer volgens huidskleur, maar wel volgens afkomst. Beide personen met Arabische origine konden zich samen maar één keer inschrijven, terwijl de personen met

	Kantoor 1	Kantoor 2	Kantoor 3	Kantoor 4
VL 1	-	+	-	+
AR 1	-	-	-	+
VL 2	-	-	-	+
ZA 1	+	+	-	+
AR 2	-	-	-	-
VL 3	-	+	-	x

Tabel 2: Resultaten praktijktest

(VL= Vlaamse origine, AR= Arabische origine, ZA= Zuid-Amerikaanse origine)

Vlaamse en Zuid-Amerikaanse roots zich opvallend meer konden inschrijven (zie tabel 2). Die vaststelling ligt in lijn met de dominante perceptie over Marokkanen en Turken, of beter moslims, in ons land (Blommaert & Verschueren, 1998, Maly, 2009, Arnaut e.a. 2009, Blommaert 2011).

Wanneer we de analyse echter wat doordrijven, dan wordt de discriminatie nog concreter. Bij kantoor 4 konden zowel de testpersoon van Vlaamse als van Arabische origine zich inschrijven, maar was er toch een duidelijk verschil in het verhaal dat zij te horen kregen. De persoon met Arabische origine kreeg te horen dat hij zich wel kon inschrijven, maar dat er geen vooruitzichten op werk waren voor iemand met zijn profiel. De testpersoon met Vlaamse achtergrond kreeg daarentegen te horen dat ze hem zeker nog in dezelfde week zouden opbellen. "Er waren zeker mogelijkheden voor iemand met zijn profiel". Beide testpersonen hadden echter hetzelfde profiel, en boden zich een kwartier na elkaar aan, waardoor het verschil enkel te verklaren kan zijn door de etnisch culturele achtergrond.

Bij hetzelfde uitzendkantoor, maar met de tweede testpersoon van Arabische origine, was het verschil nog flagranter. Terwijl onze Vlaamse testpersoon zat te wachten om zich in te schrijven, probeerden twee meisjes met andere origine, die niet tot ons testteam behoorden, zich in te schrijven in het kantoor. Dit had volgens de uitzendconsulente echter weinig zin omdat er toch geen vacatures waren, dus de meisjes werden wandelen gestuurd. Toen onze Vlaamse testpersoon zich meteen daarna aandiende kon zij zich wel inschrijven. Ze werd zelfs verder in het kantoor meegenomen voor een diepgaand gesprek en verliet het kantoor tenslotte met een concrete werkaanbieding op zak. Wanneer onze testpersoon met Arabische roots zich meteen daarna aanmeldde, kreeg ook zij te horen dat inschrijven op dat moment geen zin had omdat er toch geen aanbiedingen waren.

Het feit dat mensen met Arabische roots zich duidelijk minder mochten inschrijven in combinatie met het zichtbare verschil in behandeling dat wordt ervaren, besluit ons er toe dat er duidelijke indicaties van discriminatie terug te vinden zijn. Ook al zijn deze praktijktesten erg kleinschalig, toch tonen zij op een gegronde manier aan dat het een aangewezen middel is om op een structurele manier discriminatie te observeren, registreren en indien nodig te sanctioneren. Kif Kif is dan ook van oordeel dat er verder ingezet moet worden op praktijktesten en dit op een veel grotere schaal. Zodoende is het niet alleen mogelijk om de omvang van het probleem vast te stellen, het wordt ook mogelijk om te zien hoe men discrimineert en wie gediscrimineerd wordt. Daarnaast wordt er ook bewijslast opgebouwd om discriminatie juridisch te vervolgen.

05 | Dienstenchequekantoren

Het derde luik van het Kif Kif onderzoek nam polshoogte van discriminatie bij dienstenchequekantoren. Een reportage in het VRT programma Koppen slaagde er eerder dit jaar in om discriminatie te registreren. Wij deden de test opnieuw om te zien of er sindsdien daadwerkelijk iets veranderd is. Vier verschillende kantoren werden bezocht. Telkens werd om informatie gevraagd in verband met de werking van de dienstencheques en werd de vraag gesteld of het mogelijk was om “niet iemand van een andere origine te sturen”.

De resultaten lagen in lijn met de Koppen reportage eerder dit jaar. Twee van de vier kantoren gingen volledig in op de vraag tot discriminatie. Eén ervan stelde zelf voor om te discrimineren. Je kan er als klant iemand uitpikken naar keuze, zo blijkt, want “als je wil kan je ons meedelen dat je liever geen Oekraïense of Poolse huishoudhulp wil, maar liever een Aziatische”. Ondanks de kleine steekproef, is het duidelijk dat discriminatie nog heel sterk aanwezig is in deze sector.

06 | Taal als uitsluitingsmechanisme

Het Nederlands voldoende machtig zijn, is voor veel functies op de arbeidsmarkt noodzakelijk. Niemand wil een dokter die een verkeerde diagnose stelt omdat hij je niet begrijpt. Toch wordt taal ook overgewaardeerd en dient het als een uitsluitingsmechanisme.

Als je eenvoudigweg de VDAB website doorzoekt op het woord “moedertaal”, dan vindt je meer dan 200 vacatures die hier naar vragen (steekproef genomen op 15/11/2012). Er zit al een inherente discriminatie in de selectie op moedertaal. Zelfs al zou je de taal beter spreken dan iemand die de taal al van kindsbeen af spreekt, dan nog kom je blijkbaar niet in aanmerking voor die vacature. Verschillende middenveldorganisaties hebben dit probleem reeds aangekaart, maar toch blijft het systeem nog steeds hardnekkig bestaan. Vaak is dit een uiting van onbewuste discriminatie, die uiteraard niet aanvaardbaar is.

Je hebt gezocht naar jobs die voldoen aan de volgende criteria (210 resultaten):

Trefwoorden: **moedertaal**

[Verfijn zoekopdracht](#) | [Nieuwe zoekopdracht](#)

Een andere fenomeen is dat bepaalde competenties worden verwacht en geëist die niet in verhouding zijn tot het uit te voeren takenpakket, waardoor een feitelijke discriminatiegrond zichtbaar wordt. Zo heb je bijvoorbeeld inschrijvingen, testen en taken waarvoor een computer wordt gebruikt, terwijl computerkennis in het geheel niet nodig is voor de uit te voeren functie. Een ander uitsluitingsmechanisme zijn de hoge taaleisen. Vaak is er een grote discrepantie tussen de taalkennis nodig voor de uitvoering van de functie en het gewenste taalniveau.

1 AFWASSER - SCHOONMAAKSTER (M/V) (PUURS)

Je doet handmatig de afwas van orzo. Daarnaast doe je het onderhoud van de werkkamers zoals de schoonmaak van toiletten, koelkasten, toonbank, etc. Je schoont de werkkamers en de winkelruimte.

Verwacht:

- Je beschikt over een goede motivatie en bent een harde werker.
- Je bent woonachtig in de omgeving en je beschikt over eigen vervoer. Moeilijk bereikbaar met openbaar vervoer!
- Weekendwerk schikt je niet of

Nederlands moet zeer goed zijn!

Vereiste studies:

> Geen specifieke studievereisten

Taalkennis: **NEDERLANDS (zeer goed)**

Werkervaring: heel van belang

07 | Getuigenissen

Fatima A. (27 jaar)

Als uitzendconsulente heb ik een aantal vacatures behandeld waarbij men uitdrukkelijk vroeg om geen allochtonen aan te werven. Ik moest hen melden dat de vacature al bezet was. Er solliciteerden vaak kandidaten die geen perfect Nederlands spraken, maar wel goed verstaanbaar. Toch weigerden bepaalde klanten deze kandidaten aan te werven. Ze kregen zelfs de kans niet om op sollicitatiegesprek te komen.

Ahmed E. (38 jaar)

Ik werkte in een bedrijf op interimbasis. De baas was tevreden. Toen er een nieuwe ploegleider kwam, wilde deze niet met Marokkanen werken. Ik werd snel ontslagen.

Said O. (40 jaar)

Ik ging naar een interim-kantoor voor een job als chauffeur. De consultant belde met de baas van een firma. Alles ging goed tot die baas naar mijn nationaliteit vroeg. Toen hing de consultant op en deelde mee dat de job niet voor mij was.

Ali E. (31 jaar)

Ik schreef mij in bij een interimkantoor. Wanneer ik nadien terugging om te zien of er een job was, bleek dat er geen inschrijving was gebeurd. Consulente 'doen alsof' ze de inschrijving doen.

Meryem F. (30 jaar)

Door te strijden voor je rechten kan je ze wel bekomen, maar je verliest wel je baan.

Tarif A. (26 jaar)

Wanneer ik mijn collega's op het werk begroet, krijg ik geen respons.

Patrick N. (25 jaar)

Ik denk dat zeer weinig mensen weten dat het meldpunt discriminatie bestaat.

Ghalib S. (40 jaar)

Zelfs tomatenpluk lukt alleen als er niet voldoende 'witte' mensen zijn.

Mimoun A. (45 jaar)

Niet alle bedrijven zijn discriminerend. Ik ervaar mijn tewerkstelling zeer positief.

Youssef R. (33 jaar)

Sommige interim-kantoren zijn duidelijk en willen je gewoon niet inschrijven.

Mputu E. (34 jaar)

Na een lange periode intensief solliciteren vond ik werk in de haven van Antwerpen. Tijdens de sollicitatieprocedure waarschuwde mijn huidige werkgever dat ik geconfronteerd zou worden met discriminerende en racistische opmerkingen. Niet binnen het bedrijf, maar buiten het bedrijf in het havengebied. De werkgever vroeg of ik rustig kon blijven in zulke omstandigheden. Ik leerde hier ondertussen creatief en rustig mee omgaan.

08 | Aanbevelingen

Deze discriminatiebarometer staat op onweer. De resultaten zijn ronduit negatief. Niet alleen is er een constante verderzetting van discriminatiepraktijken uit het verleden, ook nu nog blijkt het een alledaags fenomeen te zijn. Elke keer opnieuw ontstaat een storm aan verontwaardigde reacties die gaat liggen zonder consequente en structurele ingrepen. De sterke antidiscriminatiewetgeving zou het fundament kunnen, en moeten zijn voor een stevig antidiscriminatiebeleid. Deze discriminatiebarometer bewijst opnieuw dat dit niet het geval is. Hoeveel discriminatie moet er nog worden aangetoond alvorens er echt wordt ingegrepen?

De zachte aanpak met een voluntaristisch uitgangspunt werkt niet. De zelfregulering heeft gefaald. Het is vanzelfsprekend en van het grootste belang dat bedrijven en uitzendkantoren geïnformeerd en gesensibiliseerd worden over hoe om te gaan met diversiteit, maar uit dit rapport blijkt dat de inspanningen van de afgelopen 15 jaar niet voldoende waren. Dat het personeel van de uitzend- en dienstenchequesector zelf uit een aanzienlijk deel personen van andere origine bestaat, is een zeer positief gegeven maar geen alibi om de aangetoonde discriminerende praktijken goed te praten.

Daarom is het nodig om een consequent en onafhankelijk controlesysteem in te bouwen en te voorzien in strafrechtelijke opvolging. Elke vorm van discriminatie moet worden bestraft, zowel bij de opdrachtgever als bij de intermediaire speler. In de meest extreme gevallen waarbij discriminatie herhaaldelijk wordt vastgesteld moet er zelfs kunnen worden overgegaan tot een permanent verlies van de licentie. Dit geldt voor elke vorm van discriminatie in elk maatschappelijk domein.

Een streng controlesysteem met bijhorende sanctionering kan ook dienen als instrument dat zowel de uitzendsector als de dienstenchequekantoren kunnen aangrijpen om discriminerende vragen te weigeren. Als zij echt een partner willen zijn in de strijd tegen discriminatie dan geeft dit de kantoren zelfs het ultieme argument om niet aan deze illegale praktijken mee te werken. Wanneer de pak kans wordt verhoogd, dan zouden de overtredingen logischerwijs moeten dalen.

Kif Kif zet daarom opnieuw de praktijktesten op de kaart. De sociale inspectie zou deze op een systematische manier moeten kunnen uitvoeren binnen verschillende samenlevingsdomeinen en om verschillende discriminatievormen te

registreren. Enkel onafhankelijke controles en bestraffingen kunnen discriminatie echt aan banden leggen. Praktijktesten zijn hiervoor een uitstekend middel omdat zij op een objectieve manier discriminatie kunnen registreren en observeren. Een tweede suggestie is de invoering van slimme quota (quota gebaseerd op de reële situatie op de arbeidsmarkt). Zowel in overheidsbedrijven als in de privésector. Het vaak aangehaalde argument dat quota er voor zorgen dat mensen dan niet meer worden gekozen omwille van hun kwaliteiten maar wel op basis van bepaalde kenmerken is binnen deze discussie alvast een non-argument. Met de discriminatie die bij ons bestaat kunnen we namelijk enkel besluiten dat er ook nu geen objectieve maatstaven worden gebruikt.

Kif Kif heeft met deze barometer een lucifer opgestoken en zag zelfs in het schemerdonker heel wat lijken uit de kast vallen. Het is aan de bevoegde instanties om de spots te willen richten op deze thematiek en daar de nodige maatregelen aan te koppelen.

Jaar na jaar, onderzoek na onderzoek, aanklacht na aanklacht wordt door het maatschappelijk middenveld op diverse discriminatievormen gereageerd. Met een tsunami aan verontwaardigde reacties alleen lukt het niet. We pakken de verkeersdoden ook niet aan met verontwaardiging, maar met een mengeling van preventief en repressief beleid. Net zoals de pakkans naar boven moeten bij te snel rijden of rijden onder invloed, zo moet ook de pakkans van discriminatie vergroten. Discriminatie moet volledig worden verbannen en dat kan niet door de andere kant op te kijken. Er moet dringend werk worden gemaakt van een structureel antidiscriminatiebeleid, binnen elk samenlevingsdomein, dat wordt opgevolgd door voldoende controles en sanctioneringen. Praktijktesten en quota moeten er voor zorgen dat discriminatie kan worden ontworteld uit onze samenleving.

09 | Referenties

ARNAUT ET AL. (2009). *Een leeuw in een kooi*. Meulenhof | Manteau.

BAERT S., COCKX B., GHEYLE N. EN VANDAMME C. (2012). *Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment.*

BLOMMAERT J. (2011). *De heruitvinding van de samenleving*. Berchem: EPO.

BLOMMAERT J., VERSCHUEREN, J. (1998). *Debating diversity*. Routledge.

CGKR (2012). <http://www.diversiteit.be/?action=onderdeel&onderdeel=12&titel=Wetgeving,geraadpleegdop14/11/2012>.

MALY, I. (2009). *De Beschavingsmachine*. Wij en de islam. Berchem: EPO.

Uitgever: Kif Kif vzw

Redactie: Ico Maly, Carolina Maciel de França, Tinne Kenis, Sukran Bulut, Joy Verstichele

Medewerking: Samenlevingsopbouw Antwerpen stad vzw, Axelle Van Laethem

Cartoon: Younes van den Broeck

