



Persbericht



18/3/24 – onder embargo tot 19/03 om 8 uur

Contact

Anne Salmon

02 212 31 00

anne.salmon@unia.be

Racisme op het werk blijft hardnekkig zeer

In 2023 opende Unia 670 dossiers over zogenaamde ‘raciale’ criteria. Bijna een derde daarvan speelt zich af op het arbeidsdomein. *“Er is een manier om dit aantal te verlagen door nadrukkelijk meer in te zetten op preventie. Unia pleit daarom voor de versterking van de arbeidsinspectie en de invoering van een verplicht preventiebeleid om discriminatie op het werk te voorkomen”*, aldus Els Keytsman, directeur van Unia.

Arbeidsrelaties meest problematisch

Van de 200 ‘raciale’ dossiers die Unia opende in het domein werk, gaat bijna de helft over problemen in de arbeidsrelaties (met collega’s, klanten, leidinggevenden). Het gaat vaak om pesterijen: iemand die uiteindelijk ontslag neemt omdat ze regelmatig beledigd wordt vanwege haar afkomst, zonder dat de personeelsdienst reageert; een ander die lastiggevallen wordt door een leidinggevende en waarvan het contract niet verlengd wordt, terwijl haar beoordelingen altijd positief waren; of een persoon die geen reactie krijgt op een sollicitatie wanneer ze haar buitenlands klinkende naam vermeldt, maar wel wordt uitgenodigd wanneer ze solliciteert met een Belgische naam.

Van de 670 raciale dossiers werden er verder 25% geopend in het domein ‘samenleven’ en 15% in het domein ‘goederen en diensten’ (huurdiscriminatie, openbaar vervoer, handel, ...)

Versterking arbeidsinspectie nodig

De laatste jaren kreeg de arbeidsinspectie extra bevoegdheden om effectiever te kunnen strijden tegen discriminatie. Ook al kunnen nu praktijktesten (ook wel mystery calls of testings genoemd) uitgevoerd worden, toch moet er nog verder worden gegaan.

“Om discriminatie op het werk effectief te bestrijden, pleit Unia voor een actievere aanpak omdat sollicitanten vaak niet weten dat ze gediscrimineerd worden”, legt Els Keytsman uit. *“We raden bijvoorbeeld aan om datamining* en algoritmes te gebruiken die systematisch gedrag in bedrijfsdatabases zoeken dat zou kunnen wijzen op discriminerende praktijken. Bevoegde inspectiediensten zouden, op basis van de verzamelde informatie, gericht en op eigen initiatief, controles kunnen uitvoeren binnen een sector waar vermoedens van discriminatie bestaan”.*

Er zijn ook vereenvoudigde dataminingstechnieken, zoals het vergelijken van de personeelssamenstelling van een bedrijf met het gemiddelde van werknemers in die sector. Deze ontwikkelingen vereisen toegewijde menselijke middelen en een sanctiesysteem via administratieve boetes.

Nood aan verplichte preventie van discriminatie op het werk

Globale preventieplannen en risicoanalyses worden al verplicht uitgevoerd wanneer het gaat over 'welzijn op het werk'. Dat geldt niet voor discriminatie op het werk. Unia pleit er in haar [memorandum](#) voor dat een dergelijke verplichting wordt opgenomen in de federale antidiscriminatiewetten. Het preventiebeleid voor discriminatie op het werk kan worden ondersteund door bestaande diensten op het vlak van welzijn op het werk.

In dit kader is het belangrijk om een interne meldingsprocedure te voorzien. Dat stelt de werkgever in staat om snel en passend te reageren in geval van een risicovolle situatie.

Samen met de sociale partners

In 2022 vernieuwden Unia en werkgeversorganisaties hun [samenwerkingsovereenkomst](#) voor 3 jaar. Er werden ook samenwerkingsprotocollen ondertekend met het ABVV en ACV. Deze overeenkomsten omvatten onder andere gezamenlijke activiteiten, samenwerking aan individuele dossiers, maar ook trainingen, bijvoorbeeld over de antidiscriminatiewetgeving of diversiteitsmanagement op de werkplek.

Unia op het terrein

Elk jaar traint Unia meer dan 6000 professionals binnen verschillende organisaties. Diverse tools worden ook ter beschikking gesteld van werkgevers, zoals het gratis online platform [eDiv](#).

*Datamining verwijst naar statistische hulpmiddelen en informaticatoepassingen die de analyse van een grote hoeveelheid gegevens mogelijk maken. De bedoeling is om verbanden en terugkerende dynamieken bloot te leggen, die anders verborgen blijven. Het is dus een kwestie van het onthullen van informatie, vervat in de massa van gegevens. Deze informatie kan vervolgens helpen bij het nemen van beslissingen.