

# BRAHIM, BART, OF ANONIEM?

## NAÏMA CHARKAOUI

Om gelijke kansen te hebben op de arbeidsmarkt, kun je maar beter een Vlaamse naam hebben, zoals blijkt uit het getuigenis van IT-freelancer Bart – eigenlijk heet hij Brahim (*DS30 januari*). Brahim verdient lof voor zijn pragmatisme, maar op de lange termijn is de schizofrenie van zo'n bestaan ('s avonds Brahim, overdag Bart) onhoudbaar. Er bestaan andere en gezondere preventiemiddelen tegen discriminatie. Alleen ontbreekt het aan de politieke moed om ze in te voeren.

Het is nochtans eenvoudig: voer een systeem in van anonieme cv's. Door naam, leeftijd, geslacht en andere persoonsgegevens af te dekken, wordt het onderdeel van de werkgever objectiever. Op die manier krijgen allochtone, vrouwelijke en oudere werkzoekenden tenminste de kans op een sollicitatiegesprek.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) ziet het systeem van anonieme cv's niet zitten. Werkgevers zouden afknappen op een databank met anonieme cv's. Vreemd: In veel bedrijven dekt tijdens de selectieprocedures voor kaderfuncties de namen afgedekt. Competentieverricht en onpartijdig rekruteren, heet dat dan.

Toch vreest de VDAB dat private arbeidsbemiddelaars een concurrentievoordeel krijgen als haar database anoniem wordt. Zolang de uitzendbureaus

niet volgen, moeten we wel ingaan op de vraag van werkgevers om de naam van sollicitanten te kennen, klinkt het. Voor de Vlaamse overheid lijkt de kous daarmee af. Wij hadden graag een beetje meer doorzettingsvermogen gezien.

Enkele suggesties: de VDAB kan de vraag van werkgevers om meer competentieverricht te rekruteren ernstig nemen en haar database verfijnen en verbeteren. De Vlaamse regering kan met de uitzendkantoren en bedrijven rond de tafel gaan zitten om te bekijken waar geslacht, afkomst en leeftijd uitgesogd kunnen worden. Allicht zijn competentieverrichte bedrijven wel vragende partij voor databanken of online sollicitatieformulieren waarmee ze cv's met een druk op de knop anoniem kunnen maken. En waarom zou de Vlaamse overheid niet kunnen vragen dat bedrijven die een premie krijgen voor hun diversiteitsplan kandidaten selecteren op basis van anonieme cv's?

Genoeg redenen om anonieme cv's niet af te schrijven. Het is en blijft de minst controversiële manier om gaten te slaan in het glazen plafond van onbewuste discriminatie, waar duizenden vrouwelijke en allochtone kandidaten tegenaan botsen.

**Naïma Charkaoui** is de coördinator van het Minderhedenforum