

**Naima
Charkaoui**
Coördinator
Minderhedenforum

**Severine
Appelmans**
Gebruikers-
overleg Handicap
en Arbeid

**Dajo
De Prins**
Universitair
Centrum voor
Discriminatie- en
Diversiteitsrecht

Diversiteitsclausules verdienen eerlijke kans

Als een stad of gemeente in haar contracten met bedrijven een clausule opneemt om eerlijke handel met het Zuiden te promoten of hen verplicht hun CO2-uitstoot te reduceren, noemt men dat maatschappelijk verantwoord. Nu de stad Antwerpen hetzelfde wil doen voor diversiteit, torpederen de Unie van Zelfstandige Ondernemers (Unizo), extreemrechts en Lijst Dedecker het voorstel met één argument: wij zijn tegen quota en positieve discriminatie. Lazen zij soms bewust de feiten verkeerd?

Diversiteitsclausules zijn al ingeburgerd in het Verenigd Koninkrijk, Noord-Ierland, Canada en de Verenigde Staten. Dat heeft niets te maken met quota, laat staan met positieve discriminatie.

Twee Britse voorbeelden illustreren dit. Een lokale overheid in de Midlands sloot een contract voor de plaatsing van verwarmingsinstallaties. Hierin werd opgenomen dat de handleiding voor de potentieel explosieve toestellen beschikbaar moet zijn in grootdruk, braille en een aantal moedertalen van minderheden. Een contract tussen een grote stad en een communicatiebureau vermeldt dan weer dat de foto's in het stadsmagazine een spiegel van de samenleving moeten zijn.

Clausules

De piste die de stad Antwerpen onderzoekt, is juridisch zeker haalbaar. Het werken met contractclausules staat immers niet noodzakelijk haaks op de Europese regels van aanbestedingsrecht. De toepasselijke Europese richtlijnen en rechtspraak laten ruimte voor niet-economische overwegingen bij de beoordeling en selectie van contractanten.

De overheid kan van contractanten positieve acties inzake personeelsbeleid vragen, zolang ze geen percentages oplegt. Europa verbiedt met andere woor-

den rigide quotasystemen, maar mildere en meer open vormen van selectie zijn wel geoorloofd. Via een clausulebeleid kan de stad aan kandidaat-bedrijven voor overheidsopdrachten of openbare aanbestedingen bewijzen vragen dat ze aan diversiteit werken. Dit bewijs kan geleverd worden in de vorm van een diversiteitsplan of -label. Men kan bedrijven ook vragen om te peilen naar diversiteit in het personeelsbestand en/of bij sollicitanten. In Engeland gebeurt dat al.

Contractclausules bij lokale overheden kunnen in Vlaanderen een middel worden om meer efficiënte diversiteitsplannen te promoten. Dat dit nodig is, blijkt uit de cijfers. Slechts 5 procent van de bedrijven die meer dan 5 mensen tewerkstellen, heeft ooit een diversiteitsplan opgesteld.

Kloof

Diversiteitsplannen dragen jaarlijks nochtans bij tot een instroom van duizenden allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen op de arbeidsmarkt. Niet mis, maar absoluut onvoldoende om de kloof tussen de gemiddelde werkzaamheidsgraad van deze groepen ten opzichte van de Vlaming te verkleinen. Die bedraagt in absolute termen niet duizenden, maar enkele tienduizenden.

Het Antwerpse voorstel om diversiteitsclausules te overwegen, verdient daarom een eerlijke kans. Het is een van de weinige alternatieven voor enerzijds de vriendelijke, maar beperkte aanpak van een vrijblijvend stimuleringsbeleid en anderzijds de harde aanpak via quota. Als de bedrijfs wereld een debat van niveau over deze noodzakelijke volgende stap aandurft, moet ze eerst afstappen van de gebruikelijke associatie van contractclausules met quota. De ervaringen in Engeland tonen aan dat het werkt zonder quota. Wat daar kan, moet hier toch ook mogelijk zijn?