



De instrumenten in de strijd tegen discriminatie



1^e instrument: De wetgeving

HET IS WETTELIJK VERBODEN TE DISCRIMINEREN!

- De 3 anti-discriminatiewetten van 10 mei 2007
- De Brusselse ordonnanties van 2008 "Diversiteit"
- Wet van 22 april 2012 gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013 op de bestrijding van het loonverschil tussen mannen en vrouwen
- De wet op het welzijn op het werk van 4 augustus 1996 (bijgewerkt op 21/4/2016);
- De wet op de preventie van de psycho-sociale risico's op het werk van 28/2/2014 als aanvulling op de wet 1996 en het Koninklijk besluit van 10 april 2014.
- De collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO 38, 95, 9, 22...)

De collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO)

- CAO nr. 9 : de structuur van de tewerkstelling in de onderneming, personeelsbeleid (Sociale Balans, Classificatie van functies)
- CAO nr. 25 ter : de gelijkheid van de lonen tussen mannelijke werknemers en vrouwelijke werknemers.
- CAO nr. 38 : de gelijke behandeling bij de werving en de selectie van de werknemers
- CAO nr. 95: de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsverhouding
- CAO nr. 22 : het onthaal van nieuwe werknemers
- CAO nr. 26 : de garanties betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld
- CAO 104 : Werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers (+45)

De sectorale overeenkomsten

- ❑ Een gedragscode ter preventie van etnische discriminatie werd in 1996 goedgekeurd onder de vorm van een verplichte CAO per Koninklijk besluit in de uitzendsector

- ❑ Sommige **sectorale CAO's** bevatten eveneens clausules van non-discriminatie. Dit betreft de volgende sectoren:
 - **Elektriciteit** (CAO 5 mei 1999, CAO 30 juni 1999),
 - **Textiel** (CAO 22 mei, CAO 5 oktober 2003),
 - **Schoonmaak** (CAO 16 juni 2003),

2^e instrument: Het diversiteitsplan

➤ Een analyse van de situatie van verschillende groepen in de onderneming: De aanwerving van gediscrimineerde doelwitgroepen bevorderen en meer bepaald hun gelijke behandeling:

1. Werknemers van buitenlandse oorsprong,
2. Jongeren van - 26 jaar,
3. Werknemers met weinig kwalificaties (zonder diploma secundair onderwijs),
4. Werknemers met ervaring van + 45 jaar,
5. Werknemer met een handicap,
6. Mannen = vrouwen

Deze groepen zijn duidelijk **ondervertegenwoordigd** op de Brusselse arbeidsmarkt, ten opzichte van hun **kwantitatief belang in de maatschappij**: **Analyse van de situatie van verschillende groepen in de onderneming vanuit het oogpunt van de gelijkheid.**

➤ De kwalitatieve analyse op **4 actieterreinen**

- de werving en de selectie;**
- het personeelsbeheer;**
- de interne communicatie;**
- de externe positionering.**

een reeks **acties** waartoe de werkgever **zich verbindt** om de diversiteit op de arbeidsplaatsen te bevorderen.

Het diversiteitsplan in het BHG is **gebaseerd op een ordonnantie en een uitvoeringsbesluit**

Deze plannen moeten verplicht **in overleg met de werknemersvertegenwoordigers uitgewerkt worden.**

6 fasen voor het diversiteitsplan

1. Oprichten van een werkgroep diversiteit / een ondersteunende structuur
2. Een inventaris opstellen/een foto van de onderneming
3. Welke acties voor welke behoeften en welke doelgroepen?
4. Welke kosten voor welke acties?
5. De toepassing: de praktijk ter plaatse
6. Intermediaire en definitieve evaluatie van het Actieplan Diversiteit voor het al dan niet verkrijgen van het Diversiteitslabel:
 - Tussentijdse evaluatie na een jaar.
 - Definitieve evaluatie na 2 jaar.

Begeleiding door de dienst Diversiteit van Actiris
en de diversiteitsconsulenten in de vakbond

Een ondersteunende structuur = werkgroep diversiteit

- Om een diversiteitsplan te kunnen uitwerken, moet er een ondersteunende structuur zijn.
- Die bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers, de directie en vaak een consulent van de Cel Diversiteit van Actiris
- De diversiteitsconsulent van de vakbond kan er punctueel aan deelnemen op vraag van de vakbondsvertegenwoordiger

Goedkeuringsprocedure van het diversiteitsplan

Structure porteuse

(est un groupe de travail composé des représentants des travailleurs et de l'employeur de l'entreprise qui propose un projet de plan de diversité)



CPPT/CE

(règlement de travail : clauses antidiscriminations, cct 22 « accueil des nouveaux travailleurs...)



GT CNDD

(composée du banc patronal, du banc syndical, actiris et RBC...)



CNDD



Comité de gestion actiris

Consolidatieplan

- Na een diversiteitsplan kan een bedrijf kiezen om de acties al dan niet verder te zetten via een consolidatieplan
- niet gebonden aan een cofinanciering door de Gewest maar **gratis begeleid** door Actiris
- Dit is om **diversiteitsacties te hernemen die niet volledig of slechts gedeeltelijk uitgevoerd konden worden en om nieuwe acties in te voeren.**
 - Het diversiteitsbeleid is geen "one shot" maar **structureel**

3^e instrument: het diversiteitscharter

Het is een verplichting voor de werkgever om een diversiteitsbeleid in het bedrijf te voeren.

Dit charter is niet dwingend en heeft geen enkele juridische waarde.

Het wordt alleen door de werkgever ondertekend

4^e instrument: het diversiteitslabel

Het Diversiteitslabel is de erkenning dat het bedrijf zijn diversiteitsplan heeft uitgevoerd en dat dit positief geëvalueerd werd in het beheerscomité van Actiris.

Dit betekent een **mediatieke/marketing erkenning** voor de werkgever,

De syndicale diversiteitsconsulenten!

Jouw diversiteitschecklist

- De Diversiteitsconsulenten faciliteren voornamelijk de begeleiding van de vakbondsdelegees in de bedrijven.
- De syndicale en intersyndicale vormingen
- Studiedag, ciné-débaten over een specifieke discriminatie (racisme, seksisme, homofobie...)
- Creeëren van pedagogische instrumenten: Realisatie van brochures, flyers, acties,...
- Gids over de Wetgeving;
- Praktisch beheer van situaties van discriminatie;
 - Individuele begeleiding van slachtoffers van discriminatie
 - samenwerking met de juridische diensten van de vakcentrales en/of UNIA
- Vakbondswbsites en van verschillende vakbonden

6^e instrument: Onze samenwerkingen

- UNIA (e-Div): Interfederaal Centrum voor Gelijke kansen en de Bestrijding van Racisme
- Instituut voor de gelijkheid van de Vrouwen en de Mannen
- Dienst diversiteit Actiris
- Verenigingen die specifiek op het terrein werken

Intersyndicale website Diversiteit

The screenshot shows the website 'DIVERSITIES.BRUSSELS' with the tagline 'TRAVAILLER ENSEMBLE • SAMEN • WERKEN'. The navigation bar includes 'LA CELLULE', 'LIENS UTILES', 'CONTACTS', and 'NL FR'. The main content area is divided into two columns. The left column, under the 'ACTUALITÉS' header, features a sub-header 'Actualités' and a featured article titled 'Les outils de la lutte contre les discriminations sur les lieux du travail' with an accompanying photo of a meeting. The right column, under the 'DOSSIERS' header, features a sub-header 'Dossiers' and a featured article titled 'Comment trouver du travail lorsque vous êtes enceinte?' with a 'LIRE LA SUITE' button.


DIVERSITIES.BRUSSELS
TRAVAILLER ENSEMBLE • SAMEN • WERKEN

LA CELLULE LIENS UTILES CONTACTS NL FR

ACTUALITÉS DOSSIERS OUTILS AGENDA

Actualités

Les outils de la lutte contre les discriminations sur les lieux du travail



Dossiers

Comment trouver du travail lorsque vous êtes enceinte?

La population active de Belgique compte environ 2,5 millions de femmes. Il y a donc beaucoup de chances pour que des **femmes enceintes** soient en ce moment même à la recherche d'un nouveau **travail**. Mais comment cherche-t-on un job quand on attend un enfant ?

[LIRE LA SUITE](#)