

HOE VOORORDELEN OPSPOREN EN DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER BESTRIJDEN?



Vakbonden spelen een volwaardige rol
in het diversiteitsbeleid



ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles



met de steun van



actiris.brussels
de weg naar werk

Deze gemeenschappelijke publicatie van de drie vakbondsorganisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft als doel je te helpen discriminatie te herkennen en te bestrijden, en een gunstig klimaat te bevorderen voor diversiteit op het werk.



VU:

Philippe Vansnick • (ACV), Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel
Estelle Ceulemans • (ABVV), Zwedenstraat 45, 1060 Brussel
Michaël Dufrane • (ACLVB), Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel

INHOUDSOPGAVE

EEN RECHTVAARDIGE EN INCLUSIEVE MAATSCHAPPIJ: EEN ENORME, KLEURRIJKE UITDAGING	3
---	---

WORD JE GECONFRONTEERD MET DISCRIMINATIE OP JE WERK?	6
---	---

DE DIRECTIE AANSPREKEN OVER DISCRIMINERENDE PRAKTIJEN IN DE ONDERNEMING	8
---	---

- De diagnose van de situatie 9
 - De wettelijke instrumenten voor het bestrijden
van discriminatie 12
 - Onderhandelen over een nieuwe aanpak 18
-

DE COLLEGA'S WARM MAKEN VOOR DIVERSITEIT EN NON-DISCRIMINATIE	19
--	----

EEN BEROEP DOEN OP DE SYNDICALE DIVERSITEITSCONSULENTEN-TES	21
--	----

WAT IS EEN DIVERSITEITSPLAN?	23
Intentieverklaring	25
3 types plannen	26
→ Het miniplan	26
→ Het globale plan	27
→ Het thematische plan	28
<hr/>	
ONZE SYNDICALE ENGAGEMENTEN IN GEMEENSCHAPPELIJK FRONT	31
<hr/>	
NUTTIGE CONTACTEN	33
→ De syndicale diversiteitsconsulenten-tes	33
→ Andere externe diensten buiten de syndicale organisaties	34



EEN RECHTVAARDIGE EN INCLUSIEVE MAATSCHAPPIJ: EEN ENORME, KLEURRIJKE UITDAGING

In het Brussels Gewest is de bevolking bijzonder heterogeen, en dat zal in de toekomst nog toenemen. Er worden 184 nationaliteiten geteld. Eén Brusselaar op twee is een vrouw, één op vier is jonger dan 26 jaar, één op drie is ouder dan 45 jaar,... Een geweststad met vele culturen, sociale realiteiten en een grote genderdiversiteit. Deze heterogeniteit is ongetwijfeld één van de grootste rijkdommen van de Europese hoofdstad.

Ook in de bedrijven bestaat er diversiteit, maar de discriminatie op het werk blijft niettemin voortduren. De inclusie van alle Brusselaars gebeurt niet op grond van gelijkheid. Het is een fenomeen dat betrekking heeft op een groot deel van de bevolking.

Voor mensen die meerdere kenmerken hebben die hen tot onderwerp van discriminatie kunnen maken, geldt dit fenomeen nog sterker. Elke persoon kan meerdere realiteiten hebben: van buitenlandse afkomst zijn, een vrouw zijn, geboren in een arbeidersgezin, leven in een eenoudergezin, andere filosofische of religieuze overtuigingen hebben, een handicap hebben, langdurig ziek zijn, kortgeschoold zijn, jong zijn of 45 plusser, een andere seksuele geaardheid hebben, aangesloten zijn bij een vakbond... Dit zijn ook vandaag nog remmende factoren voor goede arbeidsomstandigheden of gewoon om werk te vinden.

Tijdens economische, sociale of gezondheidscrisissen worden de groepen die voorheen al gediscrimineerd werden, nog meer getroffen dan de andere. De geschiedenis leert ons dat de eerstelijnswerknemers-neemsters het meest blootgesteld worden aan zeer ongunstige arbeidsomstandigheden, maar ook het meest noodzakelijk zijn voor de werking van de samenleving.

De bestrijding van discriminatie vereist onze volle aandacht en engagement. De vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters hebben een primordiale rol als "bewakers" van de rechten van de werknemers-neemsters en in de verdediging van hun collega's met als doel het daadwerkelijk realiseren van de rechten van elkeen.

De syndicale diversiteitsconsulenten-tes

Deze intersyndicale brochure heeft als doel de **vakbondsafgevaardigden** instrumenten aan te reiken zodat ze de rechten van de werknemers en werknemers beter kunnen verdedigen, voor een gelijkere behandeling.

In deze brochure vind je de **verschillende stappen** om de stereotypen en ongelijke behandeling in bedrijven op te sporen, alsook de **praktische instrumenten** om elke vorm van discriminatie te bestrijden. Een van die instrumenten zijn de verschillende types **diversiteitsplannen** voor bedrijven die voortvloeien uit het diversiteitsbeleid van de Brusselse regering.

Er zal ook coördinatie nodig zijn tijdens vakbondsvergaderingen, om de doeltreffendheid van de acties te vergroten en de rechten van de werknemers-neemsters beter te verdedigen, in een gemeenschappelijk front. Om je taken als vakbondsafgevaardigde in de bestrijding van discriminatie tot een goed einde te kunnen brengen, staan de **diversiteitsconsulenten-tes** van de drie vakbondsorganisaties tot jouw beschikking. Ze kunnen je vragen beantwoorden, je begeleiden bij bepaalde stappen of een vorming voor je organiseren indien nodig. Je vindt de gegevens van de syndicale diversiteitsconsulenten-tes aan het einde van de brochure.

We willen erop wijzen dat de instrumenten en suggesties slechts handvaten zijn voor het beslissende werk dat jij levert als syndicale spelers. Jouw werk zal immers bepalend zijn: jij bent de essentiële pijler van deze strijd tegen discriminatie, zodat de fundamentele rechten van de werknemers-neemsters gerespecteerd, beschermd en effectief zijn.



WORD JE GECONFRONTEERD MET DISCRIMINATIE OP JE WERK?

Je bent het slachtoffer of je bent getuige van vooroordelen in jouw bedrijf?

Je bent op zoek naar instrumenten die je in staat stellen om vooroordelen te herkennen en discriminatie te bestrijden?

Wat zijn de collectieve antwoorden om voor meer diversiteit te zorgen en discriminatie aan te pakken?

Je wil je bedrijf aansporen om na te denken over dit thema?

Diversiteit en discriminatiebestrijding zijn gevoelige onderwerpen, en erover spreken is soms moeilijk, zowel met de directie als met de collega's. De ervaring leert nochtans dat de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters dit onderwerp centraal kunnen stellen in hun bedrijf.

Meestal liggen stereotypen (veralgemenende beelden) aan de basis van vooroordelen (negatief oordeel), die kunnen leiden tot discriminerend gedrag (andere/ongelijke en onrechtmatige behandeling).

GEEN MENS IS ZONDER VOOROORDELEN

← STEREOTYPEN	Een (positief of negatief) vereenvoudigd beeld dat men heeft van de leden van een sociale groep en dat ontstaat uit een noodzaak om categorieën te maken op grond van elementen met gemeenschappelijke kenmerken. De stereotypen die we hanteren, hangen samen met de sociale groep waartoe we zelf behoren, de tijd waarin we leven, de opvoeding die we hebben gekregen, de ervaringen die we zelf hebben opgedaan.	← IDEËN
← VOOROORDELEN	Negatief oordeel ten opzichte van leden van een sociale groep waarvan men zich wil onderscheiden en die men bepaalde negatieve eigenschappen toedicht. Het vooroordeel kan min of meer impliciet zijn en wordt meestal niet nagetrokken of kritisch gecontroleerd. Het is het gevolg van veralgemening: elk lid van de betrokken groep wordt verondersteld dit negatief kenmerk te hebben.	← GEDRAG
DISCRIMINATIE	Onderscheid, gebaseerd op stereotypen en vooroordelen, dat uitmondt in negatief gedrag ten aanzien van leden van een sociale groep. De moeilijkheid is te bewijzen dat de ongelijke behandeling te wijten is aan het behoren tot deze gediscrimineerde groep.	HOUDING

A photograph showing a group of four people (three women and one man) sitting around a table in a meeting. They are looking at documents and appear to be in a collaborative discussion. The background is a bright, modern office space with large windows.

DE DIRECTIE AANSPREKEN OVER DISCRIMINERENDE PRAKTIJEN IN DE ONDERNEMING

Vrouwen staan veel meer bloot aan discriminatie. Uitzendkrachten, ervaren of jonge werknemers-neemsters, werknemers-neemsters van buitenlandse herkomst, kortgeschoolden, oudere werknemers-neemsters, ... worden echter ook vaak gediscrimineerd.

Maar ook andere (werkelijke of veronderstelde) kenmerken blijken soms aanleiding te geven tot een verschillende behandeling: geloof of overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, afkomst, seksuele geaardheid, ...

Er is geen volledige lijst van motieven voor discriminatie, alles hangt af van de situatie in jouw bedrijf.

Voor de vertegenwoordigers-sters van het personeel is het dan ook het belangrijkste dat ze de ongelijkheid kunnen blootleggen waarvan bepaalde werknemers-neemsters het slachtoffer zouden kunnen zijn, omwille van het feit dat ze tot een bepaalde sociale groep behoren.

Daartoe beschikken ze over instrumenten die hen in staat stellen een diagnose op te maken van de ongelijke behandeling, en de directie aan te spreken over het personeelsbeleid, in de OR of in het CPBW.

De diagnose van de situatie

AANWERVING EN VERTEGENWOORDIGING VAN DE VERSCHILLENDE GROEPEN

- Hoe gebeurt de aanwerving? Hoe verloopt de selectieprocedure? Staan de werkaanbiedingen open voor mannen en vrouwen?
- Bestaat er een onthaalprocedure voor de nieuwe werknemers-neemsters? Hoe wordt het onthaal georganiseerd? Wordt de vakbondsafvaardiging betrokken bij het onthaalbeleid? Welke inlichtingen worden verstrekt?
- Zijn de verschillende groepen (jongeren/ouderen, personen van buitenlandse afkomst, kortgeschoolden (zonder getuigschrift hoger secundair, DHSO), vrouwen/mannen (volgens de meerderheidsvertegenwoordiging in het bedrijf), ten opzichte van het aantal werknemers-neemsters, naar verhouding vertegenwoordigd in het middenkader?
- Is er een terugkerend(e) "turn over" of personeelsverloop in het bedrijf? Wordt een specifieke personeelscategorie daardoor getroffen?

- Zijn de verschillende groepen ook vertegenwoordigd onder de personen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, van bepaalde duur, onder de uitzendkrachten? Onder de voltijdse en de deeltijdse werknemers?

INTERNE COMMUNICATIE

- Bestaat er een communicatiekanaal dat voor alle werknemers-neemsters van het bedrijf toegankelijk is? Verloopt deze communicatie vlot?
- Bevat het arbeidsreglement een non-discriminatie-clausule?
- Worden de werknemers-neemsters op één of andere manier gesensibiliseerd rond diversiteit en non-discriminatie?
- Worden er in de onderneming acties ondernomen rond diversiteit/gelijkheid?
- Worden alle werknemers-neemsters erover ingelicht? Worden ze bij deze acties betrokken?

OPLEIDING EN PROMOTIE

- Staan de opleidingen open voor alle werknemers-neemsters?
- Zijn er speciale doelstellingen voor doelgroepen op gebied van opleiding en interne doorstroom?
- Kan iedereen doorstromen in het bedrijf, met name met behulp van opleidingen?

EXTERNE COMMUNICATIE

- Hoe positioneert het bedrijf zich met betrekking tot de kwestie van de gelijke behandeling en non-discriminatie in zijn communicatie naar zijn klanten? Naar zijn partners?



**HET BEDRIJF MOET DE WEERSPIEGELING
ZIJN VAN DE SAMENLEVING**

De wettelijke instrumenten voor het bestrijden van discriminatie

Discrimineren is verboden. Soms is het nuttig de werkgever-geefster aan zijn/haar wettelijke verplichtingen te herinneren. Een aantal praktijken wordt immers bij wet bestraft.

EUROPESE RICHTLIJNEN

- **Richtlijn 2000/43/EG** van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.
- **Richtlijn 2000/78/EG** van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- **Richtlijn 76/207/EEG** van de Raad van 9 februari 1976, betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

DE 3 FEDERALE ANTIDISCRIMATIEWETTEN VAN 10 MEI 2007

Deze wetten verbieden directe en indirecte discriminatie (d.w.z. ogenschijnlijk neutrale regels of praktijken die bepaalde categorieën van personen onrechtmatig benadelen), pestgedrag, het aanzetten tot discriminatie en het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

De 19 door de antidiscriminatiewetgeving (federale wetten) zogenoemd "beschermd criteria" komen aan bod in de federale wetten (en ook in decreten en ordonnances):

→ **Een wet betreffende de zogenoemde**

rassendiscriminatie ("antidiscriminatiewet"):

De 5 "raciale" criteria: vermeend ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming.

→ **Een wet betreffende de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen (wet op de "gendergelijkheid"):**

De criteria die betrekking hebben op het geslacht en de ermee gepaard gaande criteria (zwangerschap, bevaling, moederschap, vaderschap, meemoederschap, het geven van borstvoeding, adoptie en medisch begeleide voortplanting, de genderidentiteit, de genderexpressie, de verandering van geslacht).

→ **Een wet betreffende alle andere discriminatiegronden:**

De criteria die betrekking hebben op de andere beschermde kenmerken: handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen (financiële middelen), burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschappen, geboorte, sociale afkomst, taal.

ANDERE WETTEN VOOR MEER GELIJKHEID

→ **De wet van 22 april 2012** werd gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 ter **bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**: opdeling van bepaalde gegevens in de sociale balans volgens geslacht (voordelen, gepresteerde uren, aantal voltijdsen en deeltijdsen, enz.). Tweejaarlijks analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemer en de werkneemster van de onderneming en actieplannen + genderneutrale functieclassificatie;

- **De wet van 28 februari 2014 – psychosociale risico's op het werk:** verantwoordelijkheid van de werkgever om een actieplan uit te werken ter bestrijding van deze psychosociale risico's: het idee is om na te gaan of de door de diversiteitsbeleid beoogde doelgroepen niet meer blootgesteld zijn aan deze risico's.
- De regelgeving inzake het **re-integratietraject** werd op een aantal fundamentele punten aangepast door het KB van **11 september 2022** (BS 20 september 2022).
- **De wet van 4 februari 2020 maakt de lijst van de door de wet van 10 mei 2007 beschermde criteria langer.** Vaderschap, meemoederschap, het geven van borstvoeding, medisch begeleide voortplanting, adoptie en sekse-kenmerken zijn nieuwe beschermde criteria, gelijkgesteld met een onderscheid op grond van geslacht.

DE BRUSSELSE ORDONNANTIES EN BESLUITEN

- Op **18 juli 2008 keurde het Brussels gewestparlement drie ordonnanties goed**, met betrekking tot **discriminatiebestrijding en gelijke behandeling op het werk** in de privésector, in de gewestbesturen (Ministeries en Instellingen van Openbaar Nut (ION) en bij de plaatselijke overheden). Met een vierde ordonnantie werd het "Brussels Label" voor maatschappelijk verantwoord ondernemen ingevoerd, dat de diversiteitsdoelstellingen ook onderschrijft.
- Bovendien is op 1 januari 2018 de **Brusselse Gewestelijke Ordonnantie van 16 november 2017** van kracht geworden die de gewestelijke inspecteurs toelaat **discriminatie-tests** uit te voeren op het vlak van tewerkstelling.
- Het **Besluit van 9 mei 2019** van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, wijzigt het besluit van 7 mei 2009 betreffende de **diversiteitsplannen** en het diversiteitslabel.

INSTELLING VAN OPENBAAR NUT (ION)

- **Ordonnantie van 4 september 2008** ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt
- **Besluit van 3 maart 2011** tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt
- **Besluit van 8 mei 2018** tot toekenning van een globale subsidie van 650.000 euro aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in het kader van het diversiteitsbeleid bij het Brussels Openbaar Ambt.

LOKAAL BESTUUR

- **Ordonnantie van 4 september 2008** ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brusselse ambtenarenapparaat
- **Besluit van 19 juli 2012** tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brusselse ambtenarenapparaat
- **Besluit van 4 mei 2017**. Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot toekenning van een globale subsidie van 1 miljoen euro aan de Brusselse lokale besturen, in het kader van het diversiteitsbeleid in het Brusselse ambtenarenapparaat
- **Ordonnantie van 2 februari 2017**. Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen.

DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN (CAO'S)

Bepaalde CAO's zijn nuttig om de werkgever-geefster te interpellieren over bepaalde praktijken van personeelsbeheer die de oorzaak van discriminatie kunnen zijn. CAO 9 bepaalt dat de bedrijfsleider-ster aan de ondernemingsraad de informatie moet verstrekken die deze laatste in staat stelt om zich een duidelijk beeld te vormen van de tewerkstellingsstructuur in de onderneming, over de evolutie ervan en over de tewerkstellingsvooruitzichten (vertrek en reden daarvan); het personeelsbeleid (aanwervingen, selecties, overplaatsingen, promoties); de criteria voor ontslag en heraanwerving. Deze gegevens worden verstrekt door de sociale balans, de economische en financiële informatie, het rapport over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Bepaalde collectieve overeenkomsten hebben rechtstreeks betrekking op de bestrijding van de ongelijke behandeling, en kunnen ingeroepen worden tegen een discriminerende werkgever-geefster:

- **De CAO nr. 22** betreffende het onthaal van de nieuwe werknemers in de onderneming en de inlichtingen die verplicht moeten worden verstrekt aan de werknemer-neemster die in dienst treedt.
- **De CAO nr. 25** ter betreffende de loongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.
- **De CAO nr. 26** betreffende loonwaarborgen voor personen met een handicap die in een normaal arbeidsstelsel zijn tewerkgesteld.
- **De CAO nr. 38** betreffende de gelijke behandeling bij de aanwerving en de selectie van de werknemers-neemsters
- **De CAO nr. 82:** Maatregel voor de werknemers-neemsters van 45 jaar en ouder via de invoering van een outplacementprocedure.

- **De CAO nr. 95** betreffende de gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsrelatie, waarin het verbod op discriminatie uitdrukkelijk vermeld wordt.
- **De CAO nr. 99** betreffende de loongelijkheid tussen werknemers-neemsters met een handicap en zonder een handicap.
- **De CAO nr. 104** over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers-neemsters in de onderneming: om het aantal werknemers-neemsters van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen in een onderneming (van 20 werknemers-neemsters of meer).

Ook kan de **functieclassificatie**, als die bestaat, geanalyseerd worden: de evaluatiesystemen van de functies mogen niet tot discriminatie leiden, noch inzake de keuze van criteria, noch bij het wegen, noch bij het omzetsysteem van de evaluatiewaarden voor de loonvorming.

Bepaalde sectorale CAO's bevatten ook non-discriminatieclausules. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de CAO van de petroleumsector met betrekking tot de "vakantie- en verlofregeling": er wordt een regionaal cultureel bepaalde vrije dag toegekend, te regelen door de ondernemingsraad en betaald op analoge wijze als de 'Petroleumakkoord-dagen'. In de **uitzendsector** (Federgon) werd in 1996 een gedragscode ingevoerd ter preventie van etnische discriminatie, en wel in de vorm van een CAO die met een Koninklijk Besluit verplicht werd gemaakt.

Andere sectorale anti-discriminatie-CAO's werden ondertekend in diverse sectoren: de elektriciteitssector (CAO 5 mei 1999, CAO 30 juni 1999), de textielsector (CAO 22 mei 2003, CAO 5 oktober 2003), de schoonmaaksector (CAO 16 juni 2003), ...

Onderhandelen over een nieuwe aanpak

Dankzij deze wettelijke middelen en een degelijke analyse van de situatie kunnen de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters de directie aanspreken in de OR (of, bij gebrek hieraan, in het CPBW) over haar praktijken inzake personeelsbeleid. Zowel de analyse als het interpelleren mag gebeuren ongeacht de situatie in het bedrijf: of de betrekkingen (tussen werknemers-neemsters en de directie) goed of met conflicten verlopen. Doel is dat in de onderneming een duurzame nieuwe aanpak komt voor meer diversiteit en gelijkheid op de werkvloer.

Let wel, als er binnen het bedrijf conflicten tussen groepen bestaan, legt de werkgever-geefster de schuld daarvoor vaak bij de werknemers-neemsters... Het komt er dan op aan dat onze vakbonden het probleem weer in zijn globale context plaatsen en uitzoeken in hoeverre het eigenlijk verband houdt met een onaangepast personeelsbeleid, slechte interne communicatie met de werknemers-neemsters of ongelijke behandeling.

Als de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters over nieuwe praktijken willen onderhandelen, dan hebben ze er alle belang bij dat in gemeenschappelijk front te doen. Ze hebben bovendien meer kans op slagen als ze zelf concrete acties voorstellen aan hun directie. Dit kan leiden tot wijziging van het arbeidsreglement, het invoeren van een CAO of het afsluiten van bedrijfsovereenkomsten. De syndicale diversiteitsconsulenten-tes staan voor jou klaar om je, indien nodig, te helpen bij het formuleren van de vaststellingen en die dan om te zetten in actievoorstellen.



DE COLLEGA'S WARM MAKEN VOOR DIVERSITEIT EN NON-DISCRIMINATIE

Om te onderhandelen over nieuwe werkwijzen in het personeelsbeleid moeten de vertegenwoordigers van de werknemers-neemsters door hun collega's in hun eisen gesteund worden. Maar discriminatie in een onderneming komt niet alleen vanwege de bedrijfsleiding ...

Als men over diversiteit en non-discriminatie praat, kan men te maken krijgen met ongegronde veralgemeningen vanwege collega's die met vooroordelen zitten en in stereotypen denken.

Bovendien komen personen niet altijd uit voor hun mening, omdat ze beseffen dat het "politiek correcter" is om antiracist te zijn en voor gelijkheid tussen man en vrouw, voor integratie van mensen met een handicap op het werk...

Maar de vooroordelen en stereotypen zijn taai, en deze personen kunnen zich discriminerend blijven gedragen, zij het meer impliciet en dus minder gemakkelijk aan te tonen.

Hun gewoonten veranderen, kan bij werknemers-neemsters op een zekere weerstand stuiten.

Hoe reageren? Door erover te praten! Het is van fundamenteel belang een goede communicatie te onderhouden met alle werknemers in het bedrijf. Van gedachten wisselen, de collega's ertoe brengen hun mening te uiten zonder te oordelen, een eigen visie geven.

Vooroordelen, ongelijke behandeling, discriminerende praktijken kunnen aanleiding geven tot echte conflicten tussen werknemers-neemsters. Het is belangrijk in alle openheid te discussiëren, in aanwezigheid van de verschillende partijen, om duidelijk te bepalen wat nu precies een probleem vormt. "Men zegt", geruchten en vooroordelen verhullen vaak de oorzaak van het probleem. Gewoon het probleem duidelijk afbakenen, kan soms de spanningen al doen afnemen. Daarna kan men oplossingen zoeken en die aan de bedrijfsleiding voorstellen.

Op de werkvloer diversiteit ter sprake brengen, kan moeilijk zijn en misschien voelt niet elk van ons zich in staat om een constructief debat over deze kwestie op te zetten. Hulp van jouw afgevaardigden en van de syndicale diversiteitsconsulenten-tes kan welkom zijn om een doeltreffende strategie uit te werken.

**DIVERSITEIT, DAT IS DENKEN
OP LANGE TERMIJN**

EEN BEROEP DOEN OP DE SYNDICALE DIVERSITEITS-CONSULENTEN-TES

De syndicale diversiteitsconsulenten-tes van de drie vakbondsorganisatie hebben als specifieke opdrachten:

- de diversiteit op de werkvloer bevorderen door middel van sensibiliseringsacties en vorming van de werknemers-neemsters. Forums, ronde tafelconferenties en andere intersyndicale activiteiten hebben als doel de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters de middelen aan te reiken om meer inzicht te verwerven in de discriminatiemechanismen en concreet te werken aan meer diversiteit in hun onderneming.



- **de vakbondsafgevaardigden begeleiden bij het opmaken van een "diagnose"** van hun onderneming, om de eventuele discriminerende praktijken in het personeelsbeleid aan het licht te brengen en een eisenbundel op te stellen voor hun directie, opdat op de werkvloer concrete actie zou worden ondernomen tegen discriminatie en voor gelijke behandeling van alle werknemers-neemsters. Meestal vergemakkelijkt een gemeenschappelijk front tussen de drie vakbonden deze onderhandeling.
- **de vakbondsafgevaardigden helpen bij het creëren van een open klimaat voor diversiteit binnen hun onderneming**, zodat alle werknemers-neemsters achter de diversiteitsacties staan. Dit kan gebeuren door een diversiteitsplan op te zetten op het werk.



WAT IS EEN DIVERSITEITS-PLAN?

Het beheer van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie op het werk worden bepaald door het Europese, Belgische en Brusselse wettelijke kader. Na meer dan 10 jaar werd het diversiteitsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest herzien.

De diversiteitsplannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest omvatten een analyse van de situatie van verschillende groepen binnen het bedrijf, en een reeks acties waartoe de werkgever-geefster zich verbindt om de diversiteit te bevorderen en de discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Deze plannen moeten verplicht opgesteld worden in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers-neemsters. Voor de afgevaardigden betekenen ze dus een uitgelezen kans om wijzigingen voor te stellen aan de aanwervings- en doorstroomprocedures, aan vorming,... die de gelijkheid onder de werknemers-neemsters, ongeacht hun geslacht, afkomst, leeftijd, scholingsgraad of gezondheidstoestand ten goede komen.

De hervorming van de diversiteitsinstrumenten heeft geleid tot het onderscheid tussen drie types plannen, die het vroegere unieke plan vervangen, maar ook tot een uitbreiding van de doelgroepen

6 doelgroepen

van de bestrijding van discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt in de diversiteitsplannen

- 1. Personen met **buitenlandse nationaliteit en/of van buitenlandse afkomst**.
- 2. Personen **met een handicap**.
- 3. **Jongeren** (jonger dan 26 jaar).
- 4. **Ervaren** personen (ouder dan 45 jaar).
- 5. Personen **van het ene geslacht** die ten opzichte van het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek segment van de arbeidsmarkt of het bedrijf/de organisatie.
- 6. Personen **zonder DHSO**, d.w.z. dat ze geen diploma of document hebben dat erkend is als gelijkwaardig aan hoger secundair onderwijs).

N.B. Geslacht wordt sectoroverschrijdend beschouwd, waarbij transversaal rekening wordt gehouden met de andere discriminatiecriteria.

Dit is geen volledige lijst. Er kunnen ook andere kwetsbare groepen onderscheiden worden die slachtoffer zijn van ongelijke behandeling op grond van hun gezondheid, hun filosofische of levensbeschouwelijke overtuiging, hun syndicaal engagement, hun gerechtelijk verleden, de wijk waar ze wonen, enz.

Hoe een diversiteitsplan opstellen?

INTENTIEVERKLARING

Als jouw werkgever-geefster deze intentieverklaring met betrekking tot diversiteit en non-discriminatie ondertekent, verbindt hij/zij zich ertoe een diversiteitsbeleid te voeren. Dit beleid bevordert een betere inclusie van de verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Hij/zij verbindt zich ertoe:

- het Brusselse diversiteitsbeleid te onderschrijven
- de anti-discriminatiewetgeving na te leven
- een scan (kwantitatieve en kwalitatieve stand van zaken) uit te voeren van de diversiteit in de onderneming, *binnen een termijn van twee jaar na de ondertekening van de intentieverklaring*
- de diversiteit van de Brusselse samenleving te vertalen in een eigen organisatiecultuur en op het niveau van het personeelsbestand, en dit op alle kwalificatieniveaus.
- te communiceren over het diversiteitsbeleid, binnen en buiten de onderneming en met de overheid.

Deze verklaring wordt **voor advies** voorgelegd aan de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters in de OR, CPBW, SD of als er geen overlegorgaan is, aan de werknemers-neemsters van de onderneming.

**EEN MIDDEL OM HET OVERLEG OVER HET DIVERSITEITSPLAN
IN JOUW BEDRIJF OPNIEUW OP GANG TE BRENGEN**

3 types plannen

HET MINIPLAN

- Het miniplan kan opgesteld worden door alle organisaties of ondernemingen
- Het beantwoordt vooral aan de behoeften van de kleine organisaties of bedrijven (minder dan 50 VTE's).
- Om te werken aan een situatie die verband houdt met diversiteits- en anti-discriminatiekwesities: vooroordelen, intergenerationele samenwerking, glazen plafond, aanwerving en inclusie van een persoon met een handicap, ...
- Het kan het vertrekpunt vormen voor een volledig diversiteitsbeleid. Jouw bedrijf kan later bijvoorbeeld nog kiezen voor een globaal plan.

SECTORAAL ACTIEPUNT:

Het is verplicht om minstens één sectoraal actiepoint (als er een sectorakkoord is) op te nemen.

DUUR: 2 jaar

FINANCIERING:

5.000 euro (geen verplichte inbreng van het bedrijf)

DIVERSITEITSLABEL: het is niet nodig om een diversiteitslabel te verkrijgen

HET GLOBALE PLAN

- Het globale plan is een vollediger instrument met een systematische aanpak.
- Om een globale analyse te maken van het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid, om structurele en duurzame acties te ondernemen in vier interventiedomeinen (aanwerving en selectie, personeelsbeleid, interne communicatie en externe positionering).
Je kan dit plan gebruiken als structuur voor het beleid van jouw organisatie.

SECTORAAL ACTIEPUNT:

Het is verplicht om minstens drie sectorale actiepunten (als er een sectorakkoord is) op te nemen.

DUUR: 2 jaar

FINANCIERING: Cofinanciering van ten hoogste 10.000 euro (50% inbreng van het bedrijf, 50% van het Gewest)

DIVERSITEITSLABEL: Ja



HET THEMATISCHE PLAN

- Het thematische plan biedt de mogelijkheid om diepgaander en innovatiever te werk te gaan op doelgerichte onderwerpen, en kan oplossingen en acties voorstellen om specifieke uitdagingen aan te gaan.
- Het thematische diversiteitsplan helpt bedrijven die eerder een globaal of thematisch diversiteitsplan hebben uitgevoerd.
- Dit plan gaat dieper in op een bepaalde thematiek, om de diversiteit te verbeteren of discriminatie verder te bestrijden.
- Het bedrijf of de organisatie kunnen een gedetailleerde thematische analyse maken van:
 - ◆ Een doelgroep of een beschermd criterium (bijvoorbeeld leeftijd, handicap, geslacht, afkomst of opleidingsniveau) vanuit het perspectief van deze vier domeinen: aanwerving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie of externe positionering.
 - ◆ Een domein binnen de organisatie vanuit het perspectief van een doelgroep.

SECTORAAL ACTIEPUNT:

Mogelijkheid om sectorale actiepunten op te nemen

DUUR: 2 jaar

FINANCIERING: Cofinanciering van ten hoogste 10.000 euro (50% inbreng van het bedrijf, 50% van het Gewest)

DIVERSITEITSLABEL: Ja

Alle plannen moeten het voorwerp uitmaken van een overleg met de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters via de overlegorganen: OR, CPBW, SD. Bij gebrek aan **vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters moet overlegd worden met de werknemers-neemsters** die aanwezig zijn in het bedrijf.

De ondernemingen die zich ertoe verbinden een Brussels diversiteitsplan op te stellen, moeten verplicht ten minste één sensibiliseringsactie opnemen, of een actie gericht op het beheer van het personeel of een doelgroep.

De doelstelling is de gelijke behandeling te verzekeren op de arbeidsmarkt door toe te zien op de inclusie van het kwetsbaar publiek op de arbeidsmarkt.

Het gaat er uiteraard om de antidiscriminatiewetgeving te laten naleven, en daarbij potentieel discriminerend gedrag van de directie, van andere werknemers-neemsters of van klanten/externe personen van buiten het bedrijf te neutraliseren.

Deze dynamiek kadert in overleg met de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters.



DE 6 STAPPEN

van een actieplan diversiteit

- 1** Creëren van een diversiteitsgroep / een "ondersteuningsstructuur"
- 2** Een stand van zaken opstellen / een foto nemen van het bedrijf (een "scan")
- 3** Welke acties voor welke behoeften en welke doelgroepen?
- 4** Welke kosten voor welke acties?
- 5** Uitvoering op de werkvloer
- 6** Tussentijdse en **eindevaluatie** van het actieplan Diversiteit

EEN DIVERSITEITSPLAN IS EEN ECHT INSTRUMENT VOOR HET VERBETEREN VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN ALLE WERKNEMERS NEEMSTERS.



ONZE SYNDICALE ENGAGEMENTEN IN GEMEENSCHAPPELIJK FRONT

**Discriminerende handelingen zijn illegaal,
immoreel, onaanvaardbaar.**

De bestrijding van elke vorm van discriminatie vereist een duidelijk standpunt van de vakbondsorganisaties, in overleg en gedeeld met de vakbondsafgevaardigden, de vertegenwoordigers-sters van de werknemers-neemsters in de overlegorganen in het bedrijf (CPBW, OR, SD) en via opleidingsplannen, sensibiliseringscampagnes of specifieke acties.

In 2017 hebben de drie vakbondsorganisaties hun engagement nog eens herhaald.

De 5 intersyndicale engagementen

2017-2027

1 **Collectief bestrijden** van elke vorm van discriminatie op het werk, zodat voor alle mannen en vrouwen de toegang tot de Brusselse arbeidsmarkt en de gelijke rechten in de tewerkstelling gegarandeerd zijn;

2 **Het punt** van de non-discriminatie en de gelijke behandeling systematisch op de agenda van het sociaal overleg **zetten**, op het niveau van het bedrijf, van de sector en van de advies- en beslissingsinstanties;

3 Ervoor **zorgen dat onze vakbondsonderhandelingen voorbeelden** zijn op het vlak van gelijkheid en non-discriminatie;

4 **Het verder sensibiliseren en informeren** van de werknemers-neemsters d.m.v. onze acties, opleidingen, campagnes en publicaties, zodat elk lid en elke vakbondsmilitant(e) geïnformeerd is en betrokken is bij deze strijd;

5 **Versterken van de samenwerking** met andere organisaties die actief zijn in de strijd tegen discriminatie, om onze acties te consolideren.

NUTTIGE CONTACTEN

De syndicale diversiteitsconsulenten-tes

Je kan een beroep doen op de diversiteitsconsulenten-tes om je te helpen.

CSC-ACV DIVERSITY

Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel
✉ diversiteit.brussel@acv-csc.be
☎ 02/557 84 05



ABVV BRUSSEL

Zwedenstraat 45, 1060 Brussel
✉ jeanne.uwase@fgtb.be
Jeanne UWASE
☎ 02/552 03 36



ACLVB BRUSSEL

Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel
✉ diversiteit-brussel@aclvb.be
Diversiteitscel ACLVB Bsl
☎ 02/210 01 00 - 0475/42 07 68



DE INTERSYNDICALE WEBSITE

🖱 www.diversities.brussels



Andere externe diensten buiten de syndicale organisaties

ACTIRIS INCLUSIVE

Astrotoren, Sterrenkundelaan 14 (29^{ste} verdieping)
1210 Brussels

→ Dienst diversiteit Actiris Inclusive

“De dienst diversiteit ondersteunt, met plannen, de werkgevers in de openbare en privésector die de diversiteit in hun organisatie willen versterken. De dienst diversiteit begeleidt elk jaar ongeveer 200 bedrijven in de privésector, wat 65.000 werknemers vertegenwoordigt.”

- 🖱 www.actiris.be/diversiteit
- ✉ dienstdiversiteit@actiris.be
- ☎ 02/505 77 05

→ Dienst anti-discriminatie van Actiris Inclusive

“De dienst anti-discriminatie van Actiris Inclusive is een eerstelijnsdienst voor de werkzoekenden. De dienst anti-discriminatie ontvangt en begeleidt werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen op de arbeidsmarkt.”

- 🖱 www.actiris.brussels/nl/burgers/wie-zijn-we/diversiteit/

Melding:

- ☎ 0800/35 089
van maandag tot vrijdag, van 9 u. tot 16.30 u.

→ View.brussels

“View.brussels is het Brussels Observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen. Zijn taken bestaan er in de trends op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te identificeren om antwoorden te kunnen bieden op de uitdagingen van morgen.”

- 🖱️ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html

UNIA (Interfederaal gelijkekansencentrum)

Victor Hortaplein 40, bus 40
1060 Brussel (Sint-Gillis)

“Unia is een onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt en de gelijke kansen in België verdedigt. [Unia verdedigt] de gelijke en inclusieve participatie van elkeen in alle maatschappelijke domeinen. En [waakt over] de eerbiediging van de mensenrechten in België.”

☎️ 02/212 30 00

🖱️ www.unia.be

Melding:

📧 info@unia.be

☎️ 0800/12 800

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

"Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is bevoegd voor de ontwikkeling, de toepassing en de opvolging van het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen."

☎ 02/233 42 65

🖱 <https://igvm-iefh.belgium.be>

Melding

✉ gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

☎ 0800/12 800

HET FEDERAAL INSTITUUT VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS (FIRM)

Leuvenseweg 48, 1000 Brussel

"Het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) streeft naar een samenleving waar de mensenrechten van iedereen op gelijke wijze gerespecteerd worden."

✉ info@firm-ifdh.be