

A close-up photograph of several chess pieces on a light-colored, textured board. The pieces are arranged in a row, with a white king in the center, flanked by black pieces. The lighting is dramatic, casting long shadows and highlighting the textures of the pieces and the board.

Discriminatie op de werkvloer

Discriminatie op de werkvloer

inhoud

VOORWOORD	7
DEEL 1: Wat is discriminatie?	8
1. Wanneer spreken we over discriminatie?	9
1.1. Wat is het verschil tussen stereotypen, vooroordelen en discriminatie	9
1.2. Wat zijn de verschillende vormen van discriminatie?	11
2. Hoe kan je de strijd tegen discriminatie aangaan?	15
2.1. Het wettelijk kader	15
2.2. Wanneer is discriminatie verboden?	17
3. Wat zijn de beschermde criteria?	20
DEEL 2: Hoe syndicaal omgaan met stereotypen, vooroordelen en discriminatie?	31
1. Hoe discriminatie op de werkvloer herkennen?	31
2. Hoe kan je discriminatie preventief aanpakken?	33
2.1. Wat kan IK doen?	33
2.2. En de KERN?	33
2.3. En het SOCIAAL OVERLEG?	34
3. Discriminatie? Wat nu?!	35
3.1. Wat kan IK doen?	36
3.2. En de KERN?	37
3.3. En het SOCIAAL OVERLEG?	39



DEEL 3: Van melding naar formele klacht	41
1. Waarom een klacht indienen?	41
2. Waar dien ik een klacht in?	42
2.1 Het ACV	42
2.2 Het Interfederaal Gelijkekansencentrum	43
2.3 De lokale meldpunten discriminatie	44
2.4 Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	44
DEEL 4: Bijlagen	46
1. Het meldingsformulier	47
2. Overzicht syndicale instrumenten	49
3. Meer informatie	54
4. Contactgegevens	55
4.1 Diversiteitsconsulenten	55
4.2 ACV Verbonden	56
4.3 Interfederaal Gelijkekansencentrum	57
4.4 Instituut Gelijkheid Vrouwen en Mannen	57
4.5 Meldpunten Vlaanderen	58





INFOPUNT DISCRIMINATIE

acv-infopunt-discriminatie.be

**Voor meer info surf naar
www.acv-online.be
en ga naar infopunt Discriminatie**

Let op: deze brochure gaat enkel over **discriminatie op de werkvloer**. Voor vragen over discriminatie bij huisvesting, scholing, vrije tijd ... verwijzen we je graag door naar andere instanties. Alle contactgegevens vind je in Deel 4.

Deze brochure werd geschreven in de 'hij-vorm' om de leesbaarheid van de tekst niet te verzwaren. Zonder meer bedoelen we vrouwen en mannen als we spreken over werkgever, werknemer, militant, vakbondsafgevaardigde ...

Voorwoord

Het ACV heeft een belangrijke taak in het bestrijden van discriminatie. Dat doen we door meer dan ooit in te zetten op 'gelijke kansen' voor iedereen, want op de nieuwe werkvloer telt 'IEDEREEN'. We willen dit realiseren door samen een actieve rol op te nemen binnen ondernemingen. Zo niet, blijft de wetgeving rond discriminatie en gelijke kansen dode letter.

Jammer genoeg bestaat discriminatie op de werkvloer nog steeds. Dit blijkt onder andere uit nationaal en internationaal onderzoek. Verschillende reportages tonen aan dat 6 op 8 uitzendkantoren er geen punt van maken om op vraag van werkgevers bepaalde kansengroepen uit te sluiten. Daarnaast laten werkloosheidscijfers duidelijk zien dat bepaalde kansengroepen zoals 50-plussers, jongeren, vrouwen, personen met een handicap, etnisch culturele minderheden ... minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Dit blijft niet zonder gevolgen aangezien werk de belangrijkste bron van inkomen en maatschappelijke deelname vormt.

Deze brochure wil militanten en secretarissen een syndicaal antwoord bieden op vragen over discriminatie. In Deel 1 vind je wat discriminatie is en hoe je de strijd tegen discriminatie kan aangaan. Deel 2 geeft een antwoord op de vragen hoe je discriminatie bespreekbaar maakt, wat je rol als militant of secretaris is en hoe je kan reageren op het sociaal overleg. Deel 3 biedt een antwoord op de vraag welke (juridische) stappen je kan ondernemen als al het voorgaande geen oplossing biedt. Tenslotte vind je in Deel 4 extra ondersteunende informatie en een meldingsformulier.

Wil je preventief werken rond discriminatie of heb je een concrete ervaring, dan kan deze brochure je hierbij op weg helpen. Voor bijkomende informatie kan je altijd terecht bij je secretaris of diversiteitsconsulent of op de website **www.acv-diversiteit.be**.



1. Wat is discriminatie?



1. Wanneer spreken we over discriminatie?

Veel mensen vinden het moeilijk in te schatten of er in een bepaalde situatie sprake is van discriminatie. In dit hoofdstuk staan we stil bij de verschillen tussen stereotypen, vooroordelen en discriminatie. Vervolgens bekijken we wanneer discriminatie strafbaar is.

1.1 Wat is het verschil tussen stereotypen, vooroordelen en discriminatie

A. STEREOTYPEN

Een **stereotype** is een **veralgemeend beeld** van hoe de ander denkt, praat, zich voelt, eet en leeft.

De beste manier om een stereotype te herkennen, is vragen naar de typische kenmerken van:

- ❖ een vrouw: vrouwen zijn slechte chauffeurs, staan urenlang in de badkamer, emotioneel ...
- ❖ een Afrikaan: Afrikanen zijn lui, ritmisch, vrolijk, sociaal, kennen geen tijd ...

Een stereotype beeld is niet genuanceerd. Stereotypen gaan voorbij aan de individuele verschillen tussen mensen uit de 'andere' onbekende groep. Stereotypen hebben een zeker nut: ze ordenen onze wereld en vZonder stereotypen zijn we gedwongen om bij elk nieuw feit en elke nieuwe ontmoeting een grondige analyse te maken van wat of wie we voor ons hebben. Het hebben van stereotypen is op zich geen probleem. Het is een manier van **denken** die je bij iedereen terugvindt.

B. VOOROORDELEN

Vooroordelen zijn stereotypen met een **emotionele lading**. Ze kunnen zowel positief als negatief zijn. Het zijn ongegronde en vooringenomen meningen waarvan we **denken dat ze waar** zijn. Ze zijn nooit neutraal. Vooroordelen kunnen veranderen doorheen de tijd op basis van ervaringen, gesprekken, contacten, de media ...



- ❖ Een werkgever zegt: “Werknemersvertegenwoordigers staan niet open voor dialoog!”
- ❖ Een moeder zegt: “Mannelijke kinderverzorgers, dat past niet!”
- ❖ Een jonge collega zegt: “Alle oudere werknemers zijn traag!”

Vooroordelen zijn moeilijk te doorbreken. Als een chauffeur niet goed parkeert, gaat men er van uit dat het een vrouw is. Een vrouwelijke chauffeur die daarentegen wel goed parkeert, zal het vooroordeel niet doorbreken. Ze zal eerder gezien worden als ‘de uitzondering op de regel’.

Het gebruik van vooroordelen vertrekt vaak vanuit onwetendheid en is dus niet altijd kwaad bedoeld. Het is belangrijk om ons hier bewust van te zijn en ze alsnog proberen te doorbreken.

Het hebben van vooroordelen is **niet strafbaar, tenzij** dit publiekelijk geuit wordt en het over meningen gaat die bedoeld zijn om aan te zetten tot haat, discriminatie, segregatie of geweld omwille van een beschermd criterium.¹

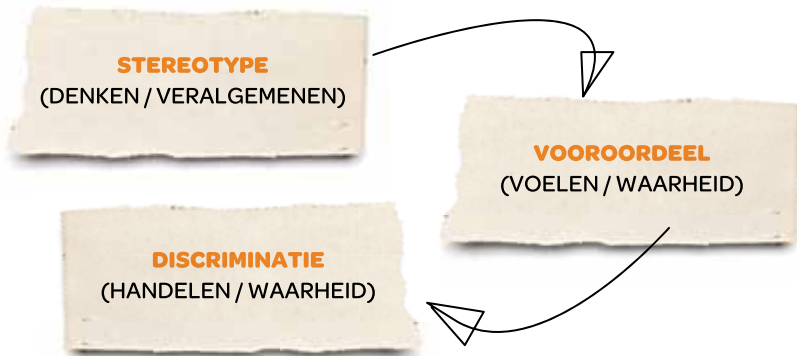
“Een vooroordeel is moeilijker te splitsen dan een atoom”

(Albert Einstein)

¹ De anti-discriminatie wetgeving definieert 19 beschermde criteria waarop mensen kunnen gediscrimineerd worden: nationaliteit, geslacht, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloof, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale afkomst, handicap, fysieke of genetische eigenschap. (zie Deel 1 punt 3)

C. DISCRIMINATIE

Wanneer je, bewust of onbewust, uit gewoonte of omwille van vooroordelen, mensen verschillend behandelt, dan spreken we over discriminatie. Hierbij gaat het niet meer om positieve of negatieve gevoelens, maar om een effectieve **handeling** waarbij je mensen bevoordeelt of benadeelt.



- ❖ Een meubelwinkel weigert om een bestelwagen mee te geven aan vrouwelijke klanten omdat 'Vrouwen slechte chauffeurs zijn'.
- ❖ Een werkgever leidt oudere werknemers niet meer op, omdat 'oudere werknemers toch niet productief zijn'.

1.2. Wat zijn de verschillende vormen van discriminatie?

A. DIRECTE EN INDIRECTE DISCRIMINATIE

Er is sprake van **directe discriminatie** als iemand, omwille van een beschermd criterium, rechtstreeks ongunstiger behandeld wordt dan een ander in een vergelijkbare situatie.

- ❖ Een werknemer wordt ontslagen omdat hij seropositief is.
- ❖ Een werknemer weigert samen te werken met een collega omdat hij een andere huidskleur heeft of een andere taal spreekt.
- ❖ Een werkgever weigert een volslanke verkoopster aan te nemen.

Men spreekt over **indirecte discriminatie** wanneer (1) een - op het eerste zicht - neutrale maatregel, maatstaf of handelwijze, (2) personen gekenmerkt door een beschermd criterium (3) in het bijzonder benadeelt in vergelijking met anderen en (4) dit niet kan worden gerechtvaardigd. Wanneer iemand geen job krijgt omdat hij te oud is, herkennen we dat gemakkelijk als discriminatie. Indirecte discriminatie is soms moeilijker te herkennen, net omdat men vertrekt van een algemene maatregel die in principe voor iedereen hetzelfde is.

- ❖ Een vacature bevat de vermelding 'Moedertaal Nederlands'. Dit is een indirecte discriminatie van mensen wiens moedertaal niet Nederlands is terwijl zij de Nederlandse taal evengoed of zelfs beter beheersen.
- ❖ In een arbeidsreglement staat een verbod op het dragen van een hoofddekseel vermeld. Personen die omwille van religieuze of medische redenen een hoofddekseel dragen worden hierdoor in het bijzonder benadeeld.

Een verbod op het dragen van een hoofddekseel is niet altijd een discriminatie. Omwille van veiligheid of hygiëne kan dit verbod wél toegelaten zijn.

B. OPDRACHT GEVEN TOT DISCRIMINATIE

Opdracht geven tot discriminatie betekent dat iemand beveelt te discrimineren. Dit kan tegenover een persoon zijn, maar ook tegenover een groep, een gemeenschap of één van haar leden. De discriminatie gebeurt op grond van een beschermd criterium.

- ❖ Een beveiligingsfirma heeft een vacature voor een verkoper/installateur van beveiligingsmateriaal. Een sollicitant van buitenlandse herkomst stuurt zijn CV en motivatiebrief op. De zaakvoerder vraagt per mail aan zijn medewerkster: "Kun jij die persoon afwimpelen? Een vreemdeling die beveiliging zal verkopen, dat heb ik nog niet gezien."
- ❖ Een opdrachtgever vraagt aan een interimkantoor om geen personen met een handicap door te verwijzen.

C. INTIMIDATIE (OF PESTERIJEN)

Pesterijen (of intimidatie) omvat ongewenst gedrag dat tot doel of gevolg heeft om de waardigheid van de persoon aan te tasten. Bovendien moet er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving worden gecreëerd. Pesterijen op grond van één van de beschermde criteria wordt gelijkgesteld aan discriminatie. Bij collega's zal men eerder van pesten spreken door het ontbreken van een machtsverhouding. Tussen werkgever en werknemer is deze *machtsverhouding* er duidelijk wel.

Intimidatie in de arbeidssfeer kan betrekking hebben op:

- ❖ Verbaal of psychisch geweld (bv. een eenmalige zware racistische belediging die een bedreigende werkomgeving tot gevolg kan hebben)
- ❖ Fysiek geweld (bv. slaan)
- ❖ Ongewenst seksueel gedrag op het werk
- ❖ Pesterijen

Intimidatie of pesterijen zijn niet noodzakelijk gelinkt aan een beschermd criterium. Dus ook pesterijen die los staan van een beschermd criterium zijn verboden.

- ❖ Een werfleider vraagt een zwarte arbeider om het werk op de ladder te doen 'omdat apen het gewoon zijn in de bomen te klimmen'. Dagelijks maakt hij racistische opmerkingen en grapjes.
- ❖ Een homoseksuele werknemer wordt dagdagelijks uitgelachen door zijn collega's omwille van zijn seksuele geaardheid. Hij vindt ook regelmatig obscene foto's van mannen op zijn bureau..

D. DISCRIMINATIE DOOR WERKGEVER, COLLEGA OF ANDERE

Werkgever

Een werkgever kan werknemers discrimineren in de verschillende fasen van de arbeidsrelatie: bij selectie, onthaal, opleiding, promotie, taakverdeling, loon en extralegale voordelen ...

- ❖ Een werkgever gaat tijdens de werving- en selectieprocedure op zoek naar de perfecte kandidaat: een hoogopgeleide, 30 jarige blanke man waardoor andere mensen met dezelfde capaciteiten, geen kansen krijgen.
- ❖ Een werkgever voorziet geen onthaaltraject voor tijdelijke werkrachten.
- ❖ Een werkgever weigert opleidingen te organiseren voor oudere werknemers omdat dit onvoldoende zou renderen.
- ❖ Bij doorstroom en promotie komen moeders niet altijd in aanmerking voor de job omdat ze niet flexibel genoeg zouden zijn.

Collega's

Enkel diegene die zich in een machtspositie bevindt, kan discrimineren. Dit betekent dat een leidinggevende zijn ondergeschikten of een sollicitant kan discrimineren, maar dat een ondergeschikte werknemer zijn chef of zijn collega's in principe niet kan discrimineren.

Collega's kunnen elkaar of hun leidinggevende wel pesten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het niet willen samenwerken, het verspreiden van roddels of het maken van racistische, homofobe of seksistische opmerkingen.

- ❖ Een collega weigert om opdrachten te aanvaarden van een vrouwelijke teamchef.
- ❖ Mannelijke collega's weigeren 's middags samen aan tafel te zitten met hun homoseksuele collega.

Anderen

Als werknemer kan je ook geconfronteerd worden met anderen die discrimineren. De wet verbiedt discriminatie door klanten op dit moment nog niet. Een klant kan weigeren om bediend te worden door een bepaalde werknemer omwille van diens geloof, seksuele geaardheid, huidskleur ... De 'dienstverlener' kan op dat moment zelf ook weigeren om hem nog een dienst te verlenen.

- ❖ Een mannelijke patiënt weigert om gewassen te worden door een vrouwelijke verpleger.
- ❖ Een klant weigert een allochtone slotenmaker om zijn sloten te vervangen.
- ❖ Een klant weigert een mannelijke poetshulp omdat zij ervan overtuigd is dat mannen dat niet goed kunnen.

Klanten kunnen kwetsende opmerkingen maken over werknemers omwille van hun huidskleur, uiterlijk, handicap of andere kenmerken. In deze gevallen kan er wél sprake zijn van verboden verbaal geweld of pesterijen. Dit heeft ook betrekking op pesterijen door of tegenover werknemers in onderaanneming of leveranciers.

Als de klant zich in een machtspositie bevindt tegenover een dienstverlener kan deze aansprakelijk worden gesteld voor het 'opdracht geven tot discriminatie'.

- ❖ Een multinational vraagt een klein uitzendkantoor om 'geen Arabische of Oost-Europese uitzendkrachten' door te sturen en dreigt ermee anders naar de concurrentie te stappen.

2. Hoe kan je de strijd tegen discriminatie aangaan?

Om de strijd tegen discriminatie op de werkvloer aan te gaan, kan je als militant beroep doen op een breed wettelijk kader. Je vindt hieronder de belangrijkste wetgeving. Een overzicht van de verschillende wetten, cao's en KB's die je syndicaal op weg helpen, vind je in Deel 4.

2.1. Het wettelijk kader

Er bestaat antidiscriminatie wetgeving op federaal en Vlaams niveau. We maken in deze brochure geen onderscheid omdat de basisprincipes steeds dezelfde zijn.

De federale antidiscriminatiewetten zijn van toepassing op de arbeidsbetrekkingen in de ruime zin, namelijk contractuele arbeid, uitzendarbeid, arbeid als zelfstandige, vrijwilligersarbeid, het federale ambtenarenstatuut ...

- ❖ de **Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007** biedt bescherming tegen discriminatie op basis van leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap, seksuele geaardheid, syndicale overtuiging, taal ...
- ❖ de **Antiracisme wet van 30 juli 1981** biedt bescherming tegen discriminatie op basis van nationale of etnische afstamming, afkomst, huidskleur, nationaliteit en zogenaamd ras.
- ❖ de **Genderwet van 10 mei 2007** biedt bescherming tegen discriminatie omwille van geslacht, moederschap, geslachtsverandering en genderexpressie.

De regelgeving op Vlaams niveau heeft betrekking op materies zoals beroepskeuzevoorlichting, loopbaan- en arbeidstrajectbegeleiding, publieke of private arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding en het Vlaamse ambtenarenstatuut.

- ❖ Het **Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt** biedt bescherming bij discriminatie op basis van geslacht, zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid.
- ❖ Het **Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid** biedt bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. Het decreet biedt een aanvullende bescherming bij het Decreet van 8 mei 2002.

Voor discriminatie binnen de arbeidssfeer, kan je bovendien terugvallen op verschillende cao's. **Cao 95** stelt duidelijk dat werknemers gelijk behandeld moeten worden in alle fasen van de arbeidsrelatie. **Cao 38** bepaalt dat werkgevers niet mogen discrimineren bij selectie en werving.

Daarnaast zijn er ook nog andere cao's die je indirect kan aanwenden om discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Zo kan je via **cao 9** informatie opvragen over de tewerkstelling van kansengroepen in het bedrijf. **Cao 22** stelt dat iedereen recht heeft op een goed onthaal.

De grens tussen discriminatie en pesterijen is vaag. Het is soms moeilijk om te beoordelen of een incident onder de Antidiscriminatiewet valt. Als er sprake is van intimidatie in de arbeidssfeer, dan bepaalt de Antidiscriminatiewet dat enkel de **Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996** van toepassing is. De pesterijen *kunnen* betrekking hebben op beschermde criteria zoals de huidskleur, seksuele geaardheid, leeftijd ... maar dit is niet altijd het geval.

De Welzijnswet heeft ook betrekking op de werknemers die werken met externe klanten/cliënten en of werknemers tewerkgesteld in onderaanneming. Bovendien kan een hiërarchische verantwoordelijke ook slachtoffer zijn van pesterijen vanwege een ondergeschikte of externen.

2.2. Wanneer is discriminatie verboden?

Ongelijke behandeling van mensen in een **gelijkaardige situatie**, zonder dat het verschil in behandeling **gerechtvaardigd** is, is strafbaar. Het is niet altijd duidelijk wat ongelijke behandeling is. Wanneer een Franstalige sollicitant zijn examen aflegt in het Frans en zijn Nederlandstalige mede-sollicitant zijn examen aflegt in het Nederlands, dan is er geen sprake van een ongelijke behandeling, omdat de sollicitanten wel verschillend maar niet ongelijk behandeld werden. Beiden mochten het examen afleggen in hun eigen taal.

Om te beoordelen of er in een bepaalde situatie sprake is van discriminatie, kan je gebruik maken van volgende vragen:

1. **Wordt er een onderscheid gemaakt op basis van een beschermd criterium?**

Vooraleer er wettelijk gezien sprake is van een discriminatie, moet er een band zijn met een beschermd criterium. De anti-discriminatie wetgeving somt 19 criteria op: nationaliteit, geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, taal, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen,

leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale afkomst, handicap, fysieke of genetische eigenschap. Meer uitleg over deze criteria vind je in Deel 1 punt 3.

Er is geen sprake van discriminatie wanneer een persoon verschillend wordt behandeld op grond van een criterium dat niet rechtstreeks of onrechtstreeks beschermd wordt door de antiracisme- of antidiscriminatiewet (bijvoorbeeld onderscheid op basis van de arbeidsattitude, motivatie, eerdere beroepservaring, geleverde prestaties ...). Werkgevers mogen onderscheid maken op basis van niet beschermde arbeidsgerelateerde kenmerken die van belang zijn om de geschiktheid van een kandidaat voor een welbepaalde functie te beoordelen.

2. Is de wet van toepassing?

De Antidiscriminatiewet heeft een zeer ruim toepassingsgebied en is ook van toepassing op alle fasen van het arbeidsproces: werving en selectie, tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of bij de beëindiging ervan.

3. Is er een verboden gedraging op basis van een beschermd criterium?

De Antidiscriminatiewet verbiedt 5 vormen van verboden gedragingen:

- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie
- Opdracht geven tot discriminatie
- Het weigeren van redelijke aanpassingen in geval van handicap
- Intimidatie (pesterijen)

4. Is er een rechtvaardiging mogelijk?

Wanneer er een vermoeden is van **ongelijke behandeling** moet je eerst nagaan of de betrokken personen in een **gelijkaardige situatie** zitten. Twee personen kunnen bijvoorbeeld solliciteren voor een functie waarbij één van hen meer ervaring heeft. Als de meest ervaren persoon gekozen wordt, is er geen sprake van discriminatie.

In bepaalde gevallen kan een onderscheid wettelijk aanvaardbaar zijn.

4.1. Objectieve en redelijke rechtvaardiging

Het **algemene principe van de objectieve en redelijke rechtvaardiging** voor een direct of indirect onderscheid houdt in dat men moet kunnen aantonen dat het onderscheid een *legitiem doel* nastreeft en dat de *middelen* om dat doel te bereiken *passend en noodzakelijk* zijn. Dit betekent dat je het volgende moet nagaan:

- Legitieme doelstelling: Wat is de onderliggende reden voor het onderscheid? Is deze reden aanvaardbaar?
- Passend middel: Kan men met het onderscheid het doel bereiken?
- Noodzakelijk middel: Kan men het doel niet op een andere manier bereiken?

4.2. Wezenlijke bepalende beroepsvereiste

In het domein van werk is het **moeilijker** om een direct onderscheid te rechtvaardigen voor de beschermde criteria geslacht, geloof, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, de zogenaamde raciale criteria (met uitzondering van nationaliteit). Zo'n onderscheid is in principe enkel gerechtvaardigd als het gaat om een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste**. Dit betekent dat, gezien de aard of de context van de functie, enkel personen van een bepaalde categorie de job kunnen uitoefenen.

Het is bijvoorbeeld gerechtvaardigd om te vragen naar een ouder model voor reclame voor cosmetica tegen veroudering van de huid.

De rechter oordeelt of er sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Dit zal slechts heel uitzonderlijk het geval zijn. Stereotype opvattingen volstaan niet om te kunnen zeggen dat een bepaald kenmerk absoluut noodzakelijk is voor het uitoefenen van een job.

Daarnaast kunnen **legitieme doelstellingen op het vlak van werkgelegenheid, arbeidsmarkt of een ander vergelijkbaar doel** een direct onderscheid rechtvaardigen. De middelen om dit doel te bereiken, moeten dan wel opnieuw passend en noodzakelijk zijn.

Denk hierbij aan positieve actie: tijdelijk extra maatregelen nemen om de achterstandssituatie van een bepaalde bevolkingsgroep weg te werken. De regels voor het toepassen van een positieve actie moeten vastgelegd worden in een Koninklijk Besluit of Wet.

Een oudere werkzoekende klaagt dat hij niet mag solliciteren voor een job als veiligheidsagent in een ziekenhuis. Na onderzoek blijkt dat de functie gesubsidieerd wordt door de overheid, en dat de overheid bij Koninklijk Besluit heeft bepaald dat enkel werkzoekenden jonger dan 35 in aanmerking komen omdat zij het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Het ziekenhuis heeft dus niet gediscrimineerd, maar volgde een voorwaarde op die bij Koninklijk Besluit werd vastgelegd.

Opgelet, deze werkgelegenheidsmaatregelen zijn erop gericht bijkomende arbeidsplaatsen te creëren. Een ziekenhuis dat een oudere veiligheidsagent ontslagen had om deze te vervangen door een gesubsidieerde jongere werd veroordeeld wegens leeftijdsdiscriminatie.²

3. Wat zijn de beschermde criteria?

We vermelden eerder al dat in de wetgeving 19 beschermde criteria zijn opgenomen. Hier onder vind je bij elk van hen een woordje uitleg.

A. NATIONALITEIT

Een onderscheid op basis van nationaliteit kan niet voor functies waar nationaliteit geen relevante factor is. In openbare besturen kan men voor bepaalde functies wettelijk wél vragen de Belgische nationaliteit te hebben of onderdaan te zijn van een EU-lidstaat.

Nationaliteit kan ook begrepen worden als 'staatsburgerschap', zo kunnen 'staatlozen' (mensen zonder wettelijke nationaliteit) beroep doen op de 'nationaliteit' van het land waar ze burger zijn.

² Arbrb. Gent, 20 september 2010, www.diversiteit.be

- ✿ Een restaurantuitbater vraagt aan een sollicitant of hij bereid is de Belgische nationaliteit aan te nemen om een baan in de wacht te slepen.

B. ZOGENAAMD RAS

Men gebruikt 'zogenaamd' ras omdat ras eigenlijk niet bestaat. Er is in principe geen wetenschappelijke basis om mensen in te delen op basis van verschillende rassen. Via het criterium ras wenst men vooral onverdraagzaamheid of discriminatie te bestrijden waarbij mensen op grond van uiterlijke biologische of genetische kenmerken in groepen ingedeeld worden.

- ✿ Een werkgever weigert Mohamed aan te werven als adviseur inbraak. Hij denkt dat zijn klanten er van uit gaan dat Mohamed enkel maar informatie zal verzamelen om later te kunnen inbreken.

C. HUIDSKLEUR

De wet zelf voorziet geen eenduidige definitie. We begrijpen dit als 'de kleur van de huid'. Mensen beoordelen op huidskleur kan enkel wanneer dit *objectief en gerechtvaardigd* is, bijvoorbeeld om de rol van Martin Luther King te vertolken in een film.

- ✿ Een werkgever nodigt Jean-Pierre na een telefonische sollicitatie uit voor een gesprek op zijn bureau. Wanneer Jean-Pierre binnenkomt, schrikt de werkgever omdat Jean-Pierre een zwarte huidskleur blijkt te hebben. De werkgever stuurt Jean-Pierre onmiddellijk naar huis.

D. AFKOMST

Hiermee wordt voornamelijk de joodse afkomst bedoeld, niet het Joodse geloof. Dit laatste valt onder *het criterium godsdienst of levensbeschouwing*. Het criterium afkomst wordt ook meer en meer gebruikt voor Roma en woonwagenbewoners.

E. NATIONALE OF ETNISCHE AFSTAMMING

Het criterium 'nationale afstamming' wijst op de verbondenheid van mensen met een bepaald land of een bepaalde staat. Hoewel de criteria 'nationale afstamming' en 'etnische afstamming' erg op elkaar lijken, is er toch een klein verschil. 'Etnische afstamming' biedt namelijk ook bescherming aan personen die op één of andere manier verbonden zijn met de cultuur, taal, zeden en gewoonten uit hun land van oorsprong, ook al hebben ze de Belgische nationaliteit of zijn ze in België geboren.

- ❖ Een werkgever weigert een man van Turkse origine omdat hij vreest dat als hij er één aanwerft er velen zullen volgen.

F. HANDICAP

Het begrip 'handicap' wordt in de breedste betekenis begrepen en is dus **niet gekoppeld aan een officiële erkenning of een bepaald statuut**. In Europese rechtspraak vinden we volgende definitie terug: "Handicap is een beperking die het gevolg is van lichamelijke, verstandelijke of psychische stoornissen, die de deelname van het professionele leven belemmert. Opdat een beperking onder het begrip handicap zou vallen, moet ze van lange duur zijn."

Het kan gaan over fysieke en zintuiglijke gezondheidsproblemen, chronische en degeneratieve ziekten (ziekten waardoor één of meer lichaamsfuncties geleidelijk verminderen), genetische ziekten, mentale of verstandelijke beperkingen, fysieke of mentale beperkingen ten gevolge van een arbeidsongeval, een beroepsziekte ...

Let op: Aandoeningen die niet van lange duur zijn, vallen onder het criterium *huidige of toekomstige gezondheidstoestand*.

- ❖ Een werknemer met Autisme Spectrum Stoornis (ASS) wordt uitgesloten van informatie, krijgt minderwaardige opdrachten omdat de werkgever veronderstelt dat de communicatie moeilijk verloopt.

- Het recht op redelijke aanpassingen
De wet laat toe dat een persoon met een handicap onder bepaalde voorwaarden anders behandeld wordt. De *persoon met de*

handicap kan een redelijke aanpassingen *vragen*. Dit zijn concrete maatregelen, *genomen door de werkgever*, om het mogelijk te maken dat een persoon met een handicap op een evenwaardige wijze kan deelnemen aan een activiteit binnen de sfeer van de arbeidssfeer.

Redelijke aanpassingen kunnen van materiële of immateriële aard zijn.

Materiële aanpassingen:

- Een aangepaste telefoon voorzien voor slechthorenden.
- Het omzetten van werkdocumenten of cursussen in braille of op audiotape.
- Het verbreden van een deur of de aanleg van een hellend vlak voor een persoon met een rolstoel.
- Een ergonomische inrichting van de arbeidspost voor een persoon met rugklachten.

Immateriële aanpassingen:

- Aangepaste uurregeling of mogelijkheid tot thuiswerk voorzien.
- Flexibele pauzes mogelijk maken om tijdig te eten of medicatie in te nemen.
- Reorganiseren van de taken.
- Een werkplek voorzien in de nabijheid van het toilet.
- Het toekennen van een nieuwe betrekking.
- Extra begeleiding voorzien.

Het weigeren van redelijke aanpassingen aan personen met een handicap is een discriminatie en dus verboden.

- ❖ Een werkgever weigert de vraag van een slechthorende persoon om zich tijdens een sollicitatiegesprek te laten assisteren/bijstaan door een gebarendoventolk.
- ❖ Een werkgever weigert een uurrooster aan te passen voor iemand die naar een nierdialyse moet gaan.
- ❖ Een werkgever weigert een blinde telefoniste omdat hij geen aangepast telefoontoestel wil aanschaffen..

Een aanpassing wordt als *redelijk* beschouwd wanneer de uitvoering ervan geen onevenredige (financiële of organisatorische) belasting voor de werkgever betekent of wanneer de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen.

- ❖ Een werkgever hoeft geen deur te laten verbreden voor een werknemer met een rolstoel indien er om de hoek reeds een brede deur is die hij kan gebruiken.
- ❖ De aanwerving van een extra persoon in het kader van de ondersteuning of begeleiding is niet redelijk wanneer er geen compensatie voor de extra kosten mogelijk is.

G. FYSIEKE OF GENETISCHE KENMERKEN

Fysieke of genetische kenmerken zijn aangeboren of komen buiten de wil van de persoon tot stand (bv. geboortevlek, brandwonden, chirurgisch letsel, verminkingen ...). Tatoeages, piercings, kapsels ... worden dus niet beschouwd als fysieke kenmerken. De aangeboren of buiten de wil tot stand gekomen kenmerken moeten (potentieel) stigmatiserend zijn in een publieke of sociale context. Fysieke kenmerken die het fysiek functioneren beperken worden beschouwd als handicap.

Discriminatie op grond van fysieke eigenschappen komt het vaakst voor tijdens de aanwerving.

- ❖ Een vrouw solliciteert voor de functie van verkoopster. Ze wordt niet aangenomen omdat ze een wijnvlek in het gezicht heeft. De zaakvoerder denkt dat het klanten afschrikt.

H. HUIDIGE OF TOEKOMSTIGE GEZONDHEIDSTOESTAND

Aandoeningen die niet van lange duur zijn, vallen onder het criterium huidige of toekomstige gezondheidstoestand. De Antidiscriminatiewet beschermt enkel de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en niet het ziekteverleden, in tegenstelling tot cao 38 die dat wel doet.

De persoon die de gezondheidstoestand inroept kan geen aanspraak maken op redelijke aanpassingen. Een persoon met handicap kan dat wel.

- ❖ Een werknemer krijgt geen promotie omdat hij de laatste 5 jaar te vaak afwezig was wegens ziekte. Hij kan enkel discriminatie inroepen wanneer hij kan aantonen dat zijn afwezigheden het directe gevolg zijn van een nog steeds aanwezige gezondheidstoestand of handicap.

I. SEKSUELE GEAARDHEID

Met 'seksuele geaardheid' bedoelen we heteroseksualiteit, homo-seksualiteit en biseksualiteit. Seksuele geaardheid kan je niet zomaar kiezen, maar wordt bepaald door het geslacht van degene(n) waartoe je je zowel emotioneel als lichamelijk aangetrokken voelt. Op basis van je seksuele geaardheid mag je werkgever of toekomstige werkgever je niet discrimineren.

- ❖ Een leerkracht die uit de kast gekomen is, wordt gevraagd om over zijn geaardheid te zwijgen om de leerlingen geen 'negatief rolmodel' te geven.

J. GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING

Onder geloof en levensbeschouwing verstaat men die overtuigingen die raken aan de vraag naar het al dan niet bestaan van een godheid. Denk hierbij aan de Islam, het Jodendom en het Christendom. Andere 'levensbeschouwingen' waar het bestaan van het goddelijke niet centraal staat vallen hier ook onder (bv. atheïsme, vrijzinnigheid, Boeddhisme ...). Het begrip geloof of levensbeschouwing wordt zeer ruim geïnterpreteerd. Zo aanvaardt Europese rechtspraak pacifisme, veganisme, het niet meedoen aan de praktijk van het jagen ... als overtuigingen die moeten gerespecteerd worden, tenzij een inbreuk op hun vrijheid gerechtvaardigd kan worden (indien voorgeschreven bij wet, legitiem doel en noodzakelijk in een democratische samenleving).

Tijdens de aanwervingsprocedure is een sollicitant niet verplicht om zijn geloofs- of levensovertuiging mee te delen, behalve als er een rechtstreeks verband is met de inhoud van de job waarvoor men solliciteert. Zo kan een vrijzinnige vereniging die een moreel consulent aanwerft eisen dat de sollicitant vrijzinnig is en kan het ACV van zijn personeel verwachten dat ze de Christelijke waarden en normen onderschrijven.

- ❖ Een werkgever vraagt een joodse sollicitant of hij de Sabbat naleeft en bijgevolg 's zaterdags niet kan werken.
- ❖ Een sikh wordt als verkoper geweigerd omwille van zijn tulband.

K. LEEFTIJD

Direct of indirect onderscheid op basis van leeftijd is verboden. In de arbeidsrelatie gaat het vaak over leeftijdsvoorwaarden die opgenomen worden in vacatures. Deze voorwaarden gelden enkel als er een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor is.

- ❖ In een vacature zet een werkgever bij het profiel dat de ideale kandidaat niet ouder mag zijn dan 35 jaar, zonder te verwijzen naar een reden of verantwoording.
- ❖ Een werkgever weigert kandidaten jonger dan 25 jaar aan te werven omdat hij ervan uitgaat dat jongeren geen verantwoordelijkheidszin hebben.

Veel werkgevers proberen dit te omzeilen door te vragen naar een 'jong en dynamisch' profiel of 'een aantal jaren ervaring'. Dit is duidelijk een voorbeeld van indirecte discriminatie.

Op de website van het Interfederaal Gelijkekansencentrum staat er een handige checklist om na te gaan of vacatures leeftijdsneutraal zijn.

L. BURGELIJKE STAAT

Burgerlijke staat verwijst in de eerste plaats naar de huwelijkse staat van een persoon. Ook geregistreerd partnerschap en het huwelijk voor personen van gelijk geslacht vallen onder de reikwijdte van de bescherming.

- ❖ Een leerkracht wiskunde in een katholieke school wordt ontslagen nadat de directeur te weten is gekomen dat ze gescheiden is van haar man.

M. GEBOORTE

Geboorte is een onduidelijk omschreven beschermd criterium. Oorspronkelijke cultuur en (moeder)taal zouden volgens de rechtsleer mee in de notie vervat zitten.

N. SOCIALE AFKOMST

Het criterium sociale afkomst wordt niet duidelijk gedefinieerd. Het lijkt nauw aan te sluiten bij de grond vermogen aangezien een persoon niet uitgesloten mag worden omdat hij tot deze of gene groep behoort.

O. VERMOGEN

Het criterium vermogen gaat over het beschikken van financiële draagkracht, of die nu klein of groot is. Een persoon kan niet worden uitgesloten omdat hij tot een sociaaleconomisch achtergestelde groep behoort.

- ✿ Een werkgever vraagt aan zijn kandidaat- werknemers om over een auto te beschikken, terwijl dit niet nodig is voor de functie.

P. POLITIEKE OVERTUIGING

Al dan niet politiek actief zijn en affiniteit hebben met een politieke partij valt onder het criterium politieke overtuiging.

- ✿ Een werknemer wordt niet aangenomen omdat hij een lidkaart heeft van een extreem-linkse partij.

Q. TAAL

Discrimineren op grond van taal kan strafbaar zijn. Deze vorm van discriminatie vindt bijvoorbeeld plaats wanneer mensen omwille van hun moedertaal geweigerd worden of anderstaligen geen kans maken omdat zij als onbekwaam en minderwaardig ingeschat worden.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is niet bevoegd voor het criterium taal en kan er dus enkel advies over geven.

Communautaire twisten vallen niet onder toepassing van de Antiracismewet. Ze vallen eventueel wel onder de Antidiscriminatiewet wanneer men mensen publiekelijk en met kwaadwillige bedoelingen aanzet tot discriminatie, haat of geweld omwille van taal of politieke overtuiging.

- ❖ Een callcenter weigert iemand omwille van zijn 'Hollands' accent.
- ❖ In een vacature wordt gevraagd naar 'moedertaal Nederlands'.

Indien een werkgever vraagt naar 'goede kennis van het Nederlands' is er geen sprake van discriminatie.

R. GESLACHT

Directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht is verboden. Geslacht wordt gedefinieerd als verschillen tussen mannen en vrouwen. Met geslacht wordt gelijk gesteld: (1) zwangerschap, (2) bevalling, (3) moederschap en (4) geslachtsverandering. Dit is ook terug te vinden in de Genderwet.

- ❖ Een vrouw solliciteert voor een functie als tuinier en wordt niet aangenomen omdat tuinier een 'mannenjob' is.
- ❖ Een werkgever staat enkel voltijdse werknemers toe om opleidingen te volgen. De meeste deeltijdse werknemers zijn echter vrouwen en deze worden dus indirect gediscrimineerd.

Ook transseksuelen (mensen die zich niet thuis voelen in het lichaam waarin ze geboren zijn en dat willen laten aanpassen door hormonale en/of operatieve ingrepen) zijn beschermd tegen discriminatie.

- ❖ Een werkgever verplicht een transseksuele medewerker om tijdens het proces van geslachtsverandering op ziekteverlof te gaan, met loonverlies als gevolg.

Het al dan niet hebben van kinderen kan een reden zijn om werknemers te discrimineren.

- ❖ Een werkgever weigert een personeelslid zijn ouderschapverlof toe te staan.
- ❖ Bij een sollicitatiegesprek met een vrouwelijke kandidaat wordt gepolst naar haar kindwens.
- ❖ De werkgever weigert borstvoedingspauzes te organiseren.

Enkel het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is bevoegd voor het criterium geslacht.

S. SYNDICALE OVERTUIGING

Onder deze beschermingsgrond valt niet alleen het hebben van een bepaalde syndicale overtuiging, maar ook het lidmaatschap van een syndicale organisatie en de daarbij horende activiteit. Werknemersafgevaardigden moeten, vanuit een syndicale overtuiging, hun mandaat kunnen uitvoeren. Dit mag door de werkgever geenszins verhinderd worden.

- ❖ Een afgevaardigde komt na haar uren op de werkvloer en wordt hiervoor ontslagen. Op vraag van collega's kwam ze de arbeidsomstandigheden vast stellen..

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is sinds kort bevoegd om advies te geven en/of in rechte op te treden voor discriminatie van personen omwille van syndicale overtuiging. Daarnaast kunnen discriminaties op basis van het criterium ook worden opgelost via de gangbare sociaaljuridische procedures. In de praktijk zal dit via de Arbeidsrechtbank gebeuren.



2.

Hoe syndicaal omgaan met stereotypen, vooroordelen en discriminatie?



Het ACV vindt het belangrijk dat haar leden zich bewust worden van veralgemeningen en stereotypes. We willen het debat over vooroordelen voeren en de strijd tegen discriminatie aangaan. Discriminatie is uitsluiting en moet bestreden worden. Vooroordelen herkennen en mensen hierop aanspreken is een eerste stap. Het is belangrijk om ook in je eigen organisatie bewust om te gaan met vooroordelen en daar waar nodig stappen te zetten.

1. Hoe discriminatie op de werkvloer herkennen?

Discriminatie komt in verschillende maten en vormen voor. Er is een vage grens tussen stereotypes, vooroordelen en discriminatie (zie ook Deel 1). Het begint vaak met onschuldige grapjes of opmerkingen over collega's. Wanneer de grapjes en opmerkingen telkens tegenover eenzelfde collega of groep van mensen worden gemaakt, kan dit invloed hebben op de hele werkvloer. Mensen kunnen dit als kwetsend ervaren. Heb oog voor kleine uitingen van vooroordelen voor het uit de hand loopt. Als militant kan je reageren en duidelijk maken dat bepaalde opmerkingen ongepast zijn.

Bij ongepast gedrag is de kans groot dat de 'dader' zich zal proberen te verantwoorden. Vaak voorkomend is:

A. MINIMALISEREN VAN DE FEITEN "Een grapje moet toch kunnen!"

Grapjes tussen collega's zijn leuk en goed voor de sfeer. Grappen kunnen ook kwetsen, bijvoorbeeld omdat de grap elke dag opnieuw wordt gemaakt of omdat het gaat om iets heel persoonlijks. De grens tussen een grap en een belediging is erg vaag. Ook de persoonlijke weerbaarheid speelt een rol. De ene medewerker lacht mee, de andere trekt zich terug. Let goed op reacties van collega's en voorkom dat grapjes kwetsend worden.

B. ZEGGEN DAT HET ONBEWUST OF NIET DE BEDOELING WAS

Discriminatie op de werkvloer gebeurt vaak ongewild en onbewust. Soms is iemand zich totaal niet bewust van het effect van een bepaalde opmerking of handeling op een werknemer. Toch kan zo iets in strijd zijn met de wet. Voor de wet telt het effect van discriminatie op het slachtoffer, niet zozeer iemand zijn bedoeling. Om voor iedereen duidelijk te maken wat wel en niet kan, is een goed afsprakenkader nuttig.

C. GEBRUIKEN VAN VALSE ARGUMENTEN

Men zoekt redenen waarom gemaakte uitspraken gegrond zijn, zonder stil te staan bij de individuele situatie van het slachtoffer. De meest gebruikte argumenten zijn “ze passen niet in het team”, “ze lokken het zelf uit”, “als dat al niet mag” ...

D. GEEN AANDACHT HEBBEN VOOR DIVERSITEIT

In een onderneming waar geen aandacht voor diversiteit is, kan onbedoeld discriminatie optreden. Hoe minder zichtbaar een groep is, hoe belangrijker het is voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen om er alert voor te zijn. Ga er bijvoorbeeld niet van uit dat iedere werknemer een partner van het andere geslacht heeft.



2. Hoe kan je discriminatie preventief aanpakken?

Om te werken rond discriminatie is onze syndicale insteek altijd 'beter voorkomen dan genezen.' Preventief denken is beter dan achter de feiten aanhollen.

2.1 Wat kan IK doen?

Je kan op eigen initiatief het thema bespreekbaar maken op de werkvloer.

A. TOON DAT JE OPEN STAAT VOOR DIVERSITEIT

Maak duidelijk dat je open staat voor diversiteit en voor elke werknemer. Zo zorg je er voor dat mensen zich op hun gemak voelen en je durven aanspreken.

B. REAGEER ALS MILITANT OP STEREOTYPEN, VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE

Als je merkt dat mensen vaak vooroordelen uiten, probeer dan gepast te reageren. Het slachtoffer zal zich gesterkt voelen. Niet reageren wordt immers vaak ervaren als 'instemmen met'.

2.2 En de KERN?

A. BESPREEK DIVERSITEIT BINNEN DE KERN

Het is belangrijk om het thema bespreekbaar te maken. Werk een gezamenlijke visie en een eventueel actieplan uit.

B. ZORG VOOR EEN REPRESENTATIEVE KERN

Zorg er voor dat de kern een weerspiegeling is van de werkvloer. Een vrouw die zich gediscrimineerd voelt omwille van haar geslacht zal minder snel naar de vakbond stappen als alle militanten mannen zijn.

C. GA OP ZOEK NAAR LEUKE ACTIES

Werk leuke acties uit gelinkt aan internationale actiedagen. Deel bijvoorbeeld M&M's uit op 21 maart. Een lijst met symbolische dagen kan je vinden bij www.kms.be.

Op de werkvloer kan je met affiches een campagne starten. Voor affiches en ander bruikbaar materiaal kan je diversiteitsconsulent contacteren.

2.3 En het SOCIAAL OVERLEG?

Als militant heb je verschillende mogelijkheden om rond diversiteit te werken.

A. **MAAK EEN ANALYSE VAN HET PERSONEELSBELEID**

Sta stil bij het huidige personeelsbeleid en de aanwezigheid van (on) bewuste drempels. Via de sociale balans kan je informatie opvragen die een goed overzicht geeft van de personeelssamenstelling. Gebruik de jaarlijkse **Economische en Financiële Informatiebesprekingen** om diversiteit op het overleg ter sprake te brengen.

Een eenvoudige checklist om een analyse van het personeelsbeleid te maken, vind je op www.effechecken.be. Via de website krijg je meteen een eerste feedback over jouw personeelsbeleid.

B. **WERK EEN NON-DISCRIMINATIECLAUSULE UIT**

Vraag je werkgever om diversiteit en anti-discriminatie op te nemen in de visie of het arbeidsreglement van het bedrijf. Een voorbeeld van een **non-discriminatieclausule** vind je hier:

“Het bedrijf waardeert diversiteit en heeft aandacht voor alle groepen, inclusief kansengroepen, die in het bedrijf aanwezig zijn. Daarom verwachten we van onze medewerkers dat zij zich onthouden van ongewettigde discriminatie in alle aspecten van het samenwerken. Oproepen of aanzetten tot discriminatie, zowel als het discrimineren zelf worden niet toegelaten en kan aanleiding geven tot ontslag.”

C. **WERK EEN DUIDELIJK BELEID UIT**

Werk aan beleid! Een non-discriminatieclausule volstaat niet. Laat in het **arbeidsreglement** duidelijk opnemen waar slachtoffers terecht kunnen. Zo vermijd je dat mensen het gevoel krijgen dat ze alleen staan. Werk een meldingsprocedure uit. Geef bemiddeling hierin een duidelijke plaats. Bemiddeling is een moment waar ‘slachtoffer’ en ‘dader’ de kans krijgen om alles uit te klaren. Soms is een melding of klacht over discriminatie niet echt een geval van discriminatie, maar eerder een misverstand, een gerucht of een veronderstelling. Het is daarom belangrijk voldoende tijd vrij te

maken om met beide partijen een gesprek aan te gaan zonder dat er direct juridische gevolgen zijn.

Vakbonden kunnen een rol spelen bij discriminatiemeldingen. Maak je collega's duidelijk dat ze bij het ACV terecht kunnen als ze vragen hebben. Probeer er ook voor te zorgen dat de vakbond een rol krijgt bij de interne procedure.

D. EEN LOOPBAAN- EN DIVERSITEITSPLAN ALS DUWTJE IN DE RUG

Een loopbaan- en diversiteitsplan biedt ondersteuning aan werkgevers die willen werken aan een duurzaam en divers personeelsbeleid. De Vlaamse regering voorziet hiervoor een financiële en inhoudelijke ondersteuning. Afhankelijk van het gekozen traject kan de subsidie oplopen tot €15 000. Probeer als vakbondsafvaardiging betrokken te zijn bij het opvolgen van het plan en het uitwerken van de acties.

Meer informatie over loopbaan- en diversiteitsplannen vind je terug in de brochure 'Loopbaan- en diversiteitsplannen?!' of op www.acv-diversiteit.be.

3. Discriminatie? Wat nu?!

Werken rond discriminatie gebeurt al te vaak pas na een concrete aanleiding. Om vragen of meldingen op de juiste manier op te vangen, raden we jullie aan om het **meldingsformulier discriminatie** te gebruiken.

Het formulier biedt een basis om een melding op een **objectieve** manier te registreren. Daardoor verlies je belangrijke elementen niet uit het oog. Mocht het later toch tot een klacht komen, dan heb je alle elementen die nodig zijn voor een klacht bij de hand. Vergeet zeker niet je secretaris te verwittigen.

REGISTREER ELKE VRAAG OF MELDING!

Gebruik hiervoor het voorbeeldformulier dat je vindt in Deel 4.

3.1 Wat kan IK doen?

De eerste opvang is belangrijk. **Luisteren** naar het verhaal van het slachtoffer maakt hier het verschil. Een eerste gesprek is erg belangrijk om de situatie helder te krijgen.

Neem volgende aandachtspunten mee tijdens het gesprek:

A. BEKIJK DE INTERNE PROCEDURE

Is er in de onderneming een **interne procedure**? Heeft de melder hier gebruik van gemaakt? Wat is de stand van zaken?

B. WEES OBJECTIEF EN ONPARTIJDIG

Het is belangrijk om zo **objectief** mogelijk te blijven. Probeer geen mening te vormen en raak niet té betrokken.

C. VERZAMEL BEWIJZEN

Vraag tijdens een eerste gesprek naar **concrete bewijzen** of **overtuigende aanwijzingen** en **verzamel ze**. **Materiële bewijzen** en/of **getuigen, die voldoende objectief zijn**, heb je nodig voor de opbouw van een sterk dossier. Een goed geregistreeerde melding vergemakkelijkt het indienen van een eventuele klacht.

D. TOETS DE VERWACHTINGEN AF

Welke **verwachtingen** heeft de melder. Wat wil hij met een melding bereiken? Vraag hem wat volgens hem een goede oplossing zou zijn.

Mogelijke verwachtingen kunnen zijn:

- ❖ Wenst hij de vakbond of het Interfederaal Gelijkekansen-centrum enkel te **informer**en over de feiten met het oog op registratie?
- ❖ Wenst hij verontschuldiging van de dader(s)?
- ❖ Wenst hij herstel (rechtzetting en/of schadevergoeding) voor de geleden schade?
- ❖ Wenst hij naast het herstel ook dat er sancties opgelegd worden? Zo ja, welke?
 - disciplinaire sancties: een mondelinge of schriftelijke vermaning, een overplaatsing, schorsing met loonverlies, ontslag ...

- strafsancties: geldboete, voorwaardelijke of effectieve gevangenisstraf ...
- ❖ Is hij bereid om een juridische procedure op te starten.

Maak tijdens het eerste gesprek **geen beloften** die je niet kan waarmaken. Je kan wel samen met het slachtoffer een afsprakenkader maken. Zorg dat duidelijk is wie je mag en kan aanspreken en hoe de terugkoppeling gebeurt. Vraag of de melder anoniem wenst te blijven en of zijn melding op de kern besproken mag worden.

Hoe verder?

Na het eerste gesprek start het eigenlijke onderzoek. Ga op zoek naar feiten en eventuele getuigen. Bekijk ook de juridische kant van de zaak. Vraag hiervoor ondersteuning vanuit het ACV. Vergeet zeker je secretaris niet op de hoogte te brengen van de melding. Breng het, indien mogelijk, ter sprake op de kern.

3.2 En de KERN?

A. PAK INDIVIDUELE MELDINGEN COLLECTIEF AAN

Maak tijdens kernvergaderingen tijd vrij om discriminatiemeldingen te bespreken, ook al kiest de melder er voor om er verder geen gevolg aan te geven. Meldingen met meerdere mensen bekijken, geeft een objectievere analyse. Hoe meer gegevens over discriminatie kunnen geregistreerd en gebundeld worden, hoe meer argumenten je hebt om discriminatie op het sociaal overleg te brengen.

Om meldingen te bundelen helpt het om volgende vragen te stellen:

1. Komen meldingen rond pesten en discriminatie geregeld voor? Zo ja, wat hebben de 'slachtoffers' gemeen? Denk daarbij niet enkel aan huidskleur of afkomst, maar ook aan andere kenmerken zoals statuut, team, afdeling, loon ...
2. Wijst deze klacht op een structureel probleem binnen het personeelsbeleid?
Werving, selectie, onthaal, opleiding, communicatie, uitstroom, doorstroom zijn belangrijke thema's in het personeelsbeleid. Spanningen op de werkvloer kunnen het gevolg zijn van een personeelsbeleid dat mank loopt. Stel jezelf de vraag welke

veranderingen in het personeelsbeleid conflicten kunnen vermijden.

3. Wie kan je medestander zijn?
Denk aan de preventieadviseur (intern/extern), de vertrouwenspersonen, de personeelsverantwoordelijke ... Hoe meer mensen betrokken zijn, hoe groter de kans op een structureel antwoord met een groot draagvlak. Vraag het sociaal overleg tijd vrij te maken om samen een structurele oplossing te zoeken.
4. Denk ook aan eventuele externe begeleiding. Soms is het goed om een buitenstaander erbij te halen.

Als je als militantenkern hierbij ondersteuning nodig hebt, kan je altijd beroep op je secretaris of diversiteitsconsulent. Samen kan er nagedacht worden over een structureel antwoord en een syndicaal actieplan.

Helaas gebeurt het dat een militant bij een melding betrokken is. Denk er dan zeker aan je secretaris op de hoogte te brengen.

B. NEEM VOLDOENDE TIJD OM TE ANALYSEREN

Probeer in te schatten of het om discriminatie gaat. Onderstaande vragen kunnen je daar bij helpen.

1. *Zitten de betrokken mensen in een **gelijkaardige situatie**?*
2. *Wordt er een onderscheid gemaakt op basis van de **wettelijk beschermde criteria**?*
3. *Is er een verschil in **behandeling**?*
4. *Is er een **rechtvaardiging** voor de discriminatie?*

Als blijkt dat het toch niet om discriminatie gaat, helpen de antwoorden je in je communicatie naar het slachtoffer. Indien je denkt dat er wel sprake is van een discriminatie kan je dit aankaarten op het sociaal overleg. Probeer ook juridisch advies in te winnen.

3.3 En het SOCIAAL OVERLEG?

Een discriminatiemelding heeft voor iedereen gevolgen. Collega's zijn vaak rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken of worden gedwongen partij te kiezen. Dit kan de sfeer in het bedrijf verzieken. Gebruik het sociaal overleg om op zoek te gaan naar structurele oplossingen. Zo kan je discriminatie in de toekomst voorkomen. Het sociaal overleg kan ook een rol spelen in het vermijden van juridische procedures. De meeste slachtoffers willen vooral een oplossing voor het onrecht dat hen werd aangedaan. Excuses of een open gesprek volstaan vaak.

Bemiddeling kan een oplossing bieden. Dit is een begeleid **gesprek** tussen slachtoffer en dader. Het geeft beide partijen de kans om de situatie uit te klaren en eventuele motieven, beweegredenen en het emotioneel effect te bespreken. Om bemiddeling alle kans te geven, is het belangrijk dat beide partijen **vrijwillig** deelnemen en dit in alle **vertrouwelijkheid** gebeurt. De bemiddelaar is een gespreksbegeleider die zorgt dat beiden evenredig aan bod komen, maar doet zelf geen inhoudelijke uitspraken of voorstellen. Tijdens een bemiddeling kan gewerkt worden aan een **afsprakenkader**.



3. Van melding naar formele klacht



Vragen rond discriminatie leiden niet altijd tot een melding. Een vraag is eerder informatief. Iemand wil meer weten rond discriminatie en komt daarvoor bij jou terecht.

Wanneer iemand denkt slachtoffer te zijn van discriminatie en zijn verhaal wil vertellen, maakt hij melding van een mogelijke discriminatie. Een (formele) klacht is een eerder juridische procedure. Let op: niet elke melding mondt uit in een formele klacht. Dit hangt af van de wens van het slachtoffer.

Als ACV willen we samen met militanten een weg afleggen in het opvolgen van meldingen. Slachtoffers van discriminatie krijgen ook vandaag al ondersteuning van militanten. Wij willen, samen met jullie, op zoek gaan naar een structurele manier om discriminatie aan te pakken. Het registreren van vragen en meldingen is, net daarom, heel belangrijk.

Soms is een formele klacht de enige mogelijkheid, ondanks alle ondernomen inspanningen. Het slachtoffer kan zelf vastberaden zijn om een formele klacht in te dienen. Je kan het slachtoffer doorverwijzen naar de juiste diensten. Breng steeds je secretaris op de hoogte. Hij kan je doorverwijzen naar de juiste dienst binnen het ACV.

1. Waarom een klacht indienen?

Bij een formele klacht biedt de wet het slachtoffer **bescherming** tegen represailles (bv. ontslag, degradatie ...). Deze bescherming geldt ook voor getuigen die bereid zijn een (ondersteunende) getuigenis af te leggen. De bescherming gaat in van zodra de werkgever, via een aangetekende brief, een formele discriminatieklacht ontvangt van één van zijn medewerkers tegen het bedrijf zelf of tegen één van de andere werknemers.

Het slachtoffer vraagt de bescherming aan bij degene die de klacht juridisch begeleidt. Dit kan een advocaat, de vakbond of het Interfederaal Gelijkekansencentrum zijn. De formele klacht wordt **aangetekend** verzonden aan de aangeklaagde. Zorg er voor dat de klacht gedateerd en ondertekend wordt door het slachtoffer. De klacht moet ook een juridische motivering bevatten.

Een formele klacht moet melding maken van wat het slachtoffer van de dader verwacht: bemiddeling, ontslag ongedaan maken, financiële compensaties ...

2. Waar dien ik een klacht in?

2.1 Het ACV

A. BIJ WIE?

Leden van het ACV kunnen met hun klacht terecht bij het dichtstbijzijnde **dienstencentrum**.

De **Beroepscentrale** of je secretaris kunnen eveneens een klacht ontvangen.

Voor informatie of begeleiding kan je ook beroep doen op je **diversiteitsconsulent**.

Het ACV kan bekijken welke wetgeving van toepassing is en of het gemaakte onderscheid al dan niet te rechtvaardigen valt. Via ACV-online kan je doorklikken naar het ACV **info-punt discriminatie**.

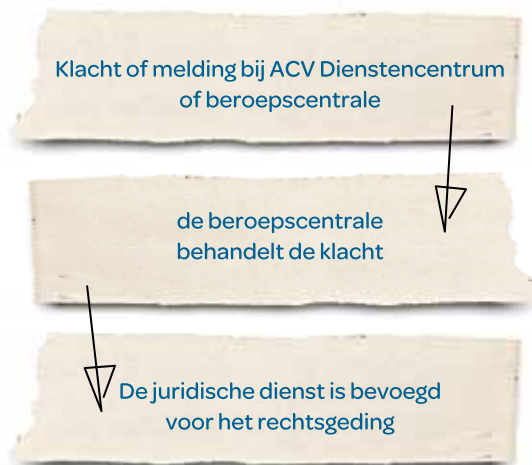
B. WAAROM BIJ HET ACV?

Indien een *op het eerste zicht gegronde klacht* rechtstreeks verband houdt met werk, sollicitatie of ontslag is het ACV bevoegd om de zaak voor de rechtbank te brengen en het lid te verdedigen.

Om gebruik te maken van (gratis) rechtsbijstand moet een lid in principe minstens 6 maanden lid zijn. Gelukkig hoeven niet alle discriminatieklachten op de rechtbank te komen. Een groot deel kan door de tussenkomst van onze medewerkers opgelost worden. Bovendien kunnen we als vakbond onderhandelen met de werkgever over een schadevergoeding of andere oplossingen.

Ook voor niet-leden kan bekeken worden wat eventueel mogelijk is. De voorwaarde van 6 maanden lidmaatschap geldt enkel voor vorderingen bij de rechtbank.





Bovendien heeft het ACV een samenwerkingsovereenkomst met het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Via dit protocol verbindt het ACV zich ertoe om de zaak te onderzoeken en rechtsbijstand te verlenen wanneer een lid geconfronteerd wordt met arbeidsgerelateerde discriminatie.

2.2 Het Interfederaal Gelijkekansencentrum

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is een onafhankelijke interfederale openbare instelling gespecialiseerd in het gelijke kansenbeleid en het non-discriminatiebeleid. Zijn opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is het bevorderen van kansen en rechten voor alle burgers en het bestrijden van discriminatie. Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is de opvolger van het vroegere Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR). Via een samenwerkingsakkoord tussen de Federale staat, de Gemeenschappen en de Gewesten is het bevoegd om informatie, advies en bijstand te verlenen aan personen of instanties en in rechte op te treden, ongeacht of er sprake is van een inbreuk op federale (bv. arbeidscontracten, uitzendarbeid,...) of regionale antidiscriminatiewetgeving (beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, onderwijs ...).

Aangezien het Interfederaal Gelijkekansencentrum geen bevoegdheid heeft op het gebied van arbeids- of sociaal recht, is een samenwerking met vakbonden essentieel. Vakbonden kunnen een bredere bescherming bieden aan hun leden. De samenwerkingsovereenkomst houdt in dat (1) een vakbond steeds informatie of advies kan inwinnen bij het Centrum, (2) dat het Centrum een dossier kan overdragen naar het ACV of omgekeerd, (3) dat het dossier gezamenlijk opgevolgd wordt.

Het Centrum kan ook, in uitzonderlijke gevallen, in eigen naam een vordering indienen om de naleving van de wet af te dwingen. Een individueel slachtoffer moet hier wel uitdrukkelijk zijn toestemming voor geven.

Het Centrum zal pas over verdere juridische stappen beslissen na grondig overleg met de melder en indien nodig ook met de aansprakelijke. Het Centrum streeft in eerste instantie onderhandelende oplossingen na.

Voor meer informatie:

<http://www.diversiteit.be/hoe-kan-het-centrum-u-helpen>.

2.3 De lokale meldpunten discriminatie

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum heeft 13 lokale meldpunten discriminatie verspreid over Vlaanderen, waar burgers terecht kunnen met hun meldingen over ongelijke behandeling. De medewerkers van de meldpunten geven informatie en advies of zoeken naar een herstelgerichte oplossing.

Voor arbeidsgerelateerde discriminatieklachten waar meer gespecialiseerde of juridische bijstand aangewezen is, zal het lokale meldpunt doorverwijzen naar Interfederaal Gelijkekansencentrum te Brussel of andere organisaties.

2.4 Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is een federale overheidsinstelling die de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert. Ze bestrijden elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van het geslacht.

De juridische cel van het Instituut behandelt klachten van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie. Het Instituut behandelt ook discriminatieklachten van transgenders. Ze zijn ook bevoegd voor ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op grond van geslacht.



4. Bijlagen



1. Meldingsformulier Discriminatie

Deze melding wordt vertrouwelijk behandeld.

Datum:

1. Contactgegevens

Naam en voornaam:

Adres: nr:

Postcode: Gemeente/Stad:

Tel:

Email:

Gegevens van de onderneming:

Naam:

Adres: nr:

Postcode: Gemeente/Stad:

Is er een syndicale delegatie in de onderneming ?

Ja Nee Ik weet het niet

2. Beschrijving discriminatie

A. Heeft de melding betrekking op een fase in het arbeidsproces?

(Werving en selectie, sollicitatie, promotie, opleiding, sfeer op de werkvloer ...)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> JA
(vul verdere gegevens aan) | <input type="checkbox"/> NEE
(neem contact op met het Interfederaal Gelijkekansencentrum) |
|---|--|

B. Op welke grond is de melding gebaseerd?

- Handicap
- Geloof of levensbeschouwing
- Leeftijd
- Nationale en etnische afstamming
- Geslacht (incl. moederschap en transseksualisme)
- Seksuele geaardheid
- Andere (zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, taal, burgerlijke staat, geboorte, afkomst, sociale afkomst, vermogen, fysiek of genetisch kenmerk, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, syndicale overtuiging, politieke overtuiging)

C. Korte beschrijving van de situatie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

D. Is er bewijsmateriaal? Zijn er getuigen?

.....

.....

.....

.....

2. Overzicht syndicale instrumenten.

TITEL Algemeen	RECHTSBRON De Belgische Grondwet Artikel 10, 11, en 191 G.W.
SAMENVATTING <i>art. 10 G.W.: Alle Belgen zijn gelijk voor de wet.</i> <i>art. 11 G.W.: Discriminatie in de toepassing van rechten en vrijheden is verboden. De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.</i> <i>art 191 G.W.: Iedere vreemdeling die zich op het grondgebied van België bevindt, geniet de bescherming verleend aan personen en aan goederen, behoudens de bij de wet gestelde uitzonderingen.</i> <i>Op die manier stelt men dat vreemdelingen dezelfde rechten genieten als Belgen, behalve de uitzonderingen die de wet hierop maakt. Volgens het Arbitrage hof moeten deze uitzonderingen objectief verantwoord zijn en niet onevenredig met de doelstelling van het betrokken recht.</i>	
TITEL Antiracisme	RECHTSBRON De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. (laatst gewijzigd op 10 mei 2007)
SAMENVATTING <i>De Antiracismewet heeft als doel daden van racisme of vreemdelingenhaat op alle vlakken van het maatschappelijk leven strafrechtelijk te bestraffen. De Antiracismewet bestraft elke persoon die doelbewust iemand discrimineert op basis van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming. Men is dus niet strafbaar als er twijfel bestaat over de racistische bedoelingen van de dader of als de rassendiscriminatie onbedoeld gebeurde.</i>	

TITEL Antidiscriminatie algemeen	RECHTSBRON De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 vervangt de vorige wet van 25 februari 2003.
--	---

SAMENVATTING

De wet verbiedt discriminatie op grond van volgende beschermde criteria: leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht.

De Antidiscriminatiewet creëert in de eerste plaats een wettelijk kader om discriminerende praktijken ook op burgerlijk vlak te bestrijden. Het burgerlijk recht regelt de verhoudingen tussen burgers onderling. De Staat (politie, parket) komt in principe niet tussenbeide. De wet verbiedt elke directe of indirecte discriminatie die niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd. In tegenstelling tot de Antiracismewet, speelt het hier geen rol of de dader werkelijk de kwaadwillige bedoeling had om te discrimineren, men kan ook onbewust een verboden discriminatie begaan.

TITEL Bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	RECHTSBRON De Genderwet van 10 mei 2007 vervangt de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.
--	--

SAMENVATTING

Deze wet biedt bescherming tegen discriminatie omwille van geslacht, moederschap, geslachtsverandering en genderexpressie.

Ze is van toepassing op de toegang tot goederen en diensten, op de sociale zekerheid en gezondheidszorg, de arbeidsbetrekkingen en op deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek. Ze is uiteraard niet van toepassing op het strikte privé leven en relaties.

TITEL Pesten en ongepast gedrag	RECHTSBRON Welzijnswet van 4 augustus 1996 (hfst V bis) (KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk)
---	---

SAMENVATTING

Wanneer intimidatie (pesten) op grond van één van de beschermde criteria binnen de arbeidsfeer gebeurt, is niet de antidiscriminatiewet van toepassing, maar wel de wet op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

TITEL Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD)	RECHTSBRON Decreet Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (8 mei 2002)
---	---

SAMENVATTING

Het decreet streeft naar een arbeidsmarkt waaraan alle groepen deelnemen in verhouding tot hun aandeel in de beroepsbevolking. Om die evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen te waarborgen, wordt het beginsel van gelijke behandeling decretaal verankerd. Directe en indirecte discriminatie en intimidatie worden verboden voor alle bevoegdheden van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

Het streven naar de algemene verhoging van de arbeidsdeelname wordt gekoppeld aan de specifieke verhoging van de arbeidsdeelname van kansengroepen.

TITEL Peter en meter aanstellen voor alle nieuwe werknemers	RECHTSBRON KB peter en meterschap betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk. (25 april 2007)
---	--

SAMENVATTING

Het aanstellen van een peter of meter is een wettelijke verplichting voor alle nieuwkomers. De werkgever staat in voor de begeleiding op de werkvloer. De werkgever zorgt voor een peter/ meter, begeleidt zelf de nieuwkomer of duidt een ervaren werknemer aan als peter of meter.

TITEL Loonkloof	RECHTSBRON Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof (gewijzigd door de wet van 12 juli 2013)
---------------------------	--

SAMENVATTING

De Wet wenst vooral de loonkloof zichtbaar en bespreekbaar te maken tussen de sociale partners door de (bestaande) loonverschillen tussen mannen en vrouwen op de agenda van het sociaal overleg te zetten, hetzij op interprofessioneel of sectoraal niveau, hetzij in de onderneming zelf.

TITEL Samenstelling personeelsbestand	RECHTSBRON Cao 9
---	----------------------------

SAMENVATTING

Dankzij cao 9 (art 5) en de sociale balans kan je nuttige informatie opvragen over de tewerkstellingsgegevens in je onderneming met het oog op het opstellen van een antidiscriminatieplan (bv. het aandeel mannelijke en vrouwelijke medewerkers, ouderen en jongeren, werknemers in een bepaald statuut ...).

TITEL Recht op onthaal voor iedereen	RECHTSBRON Cao 22
SAMENVATTING <i>Cao 22 heeft tot doel het onthaal en de aanpassing van alle werknemers in de onderneming te regelen. Deze cao wijst tevens enkele verplichtingen toe aan de verscheidene betrokken partijen. Daarnaast wordt weergegeven welke informatie de nieuwe medewerkers moeten krijgen.</i>	
TITEL Gelijke beloning voor M/V	RECHTSBRON Cao 25
SAMENVATTING <i>Deze cao heeft tot doel het principe van de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te verzekeren voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering. Deze cao houdt een positieve verplichting in om mannen en vrouwen gelijk te behandelen. Ongelijkheden mogen bovendien niet het gevolg zijn van de keuzes die gemaakt worden in de functiewaardering. Ook indirecte discriminatie is dus verboden. Deze cao kan ook aangegrepen worden om klacht in te dienen indien de beloning niet gelijk is.</i>	
TITEL Gelijke behandeling tijdens de selectie- & wervingsprocedure	RECHTSBRON Cao 38
SAMENVATTING <i>Cao 38 verduidelijkt de rechten en plichten van werkgevers en sollicitanten bij werving en selectie. Met deze cao kun je het thema op de agenda van de ondernemingsraad brengen. Artikel 2bis stelt dat "...de werkgever niet mag discrimineren op basis van volgende kenmerken: leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, ziekteverleden, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid of handicap." Het niet naleven van deze regels is strafbaar.</i>	

TITEL Gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsrelatie	RECHTSBRON Cao 95
SAMENVATTING <i>Deze cao heeft tot doel om de naleving van het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bevorderen en de verbintenissen van de ondertekenende partijen met betrekking tot het naleven van dat beginsel vast te stellen.</i>	

TITEL Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	RECHTSBRON Vlaams ACV Congres 2013 Krachtlijn 15: Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit focus van beleid
SAMENVATTING <i>De diversiteitsconsulenten die het Vlaams ACV inzet, hebben hierbij een belangrijke rol te spelen. Zij ondernemen acties, begeleiden ondernemingskernen, geven vorming en sensibiliseren rond loopbaanbeleid, waarbij ze speciale aandacht hebben voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.</i>	

TITEL Beleidsinstrumenten EAD	RECHTSBRON Vlaams ACV Congres 2013 Krachtlijn 16: Beleidsinstrumenten om evenredige arbeidsdeelname en diversiteit te stimuleren
SAMENVATTING <i>Een goed instrument zijn de diversiteitsplannen. Werknemers en vakbondsafgevaardigden moeten van bij de start tot de goedkeuring kunnen meebeslissen over de inhoud van een diversiteitsplan, alsook bij de controle en evaluatie betrokken worden. Diversiteitsplannen moeten resultaatsverbintenissen inzake uit te voeren activiteiten bevatten.</i>	

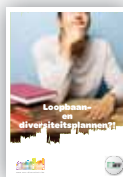
TITEL Aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt	RECHTSBRON Vlaams ACV Congres 2013 Krachtlijn 17: Discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer aanpakken
SAMENVATTING <i>Het Vlaams ACV kan niet aan de zijlijn blijven staan. We keuren alle vormen van discriminatie ten stelligste af. Belangrijk is dat we zelf blijven sensibiliseren rond de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer. We zetten een meldpunt op, waar werknemers/leden die gediscrimineerd worden of hiervan getuige zijn, met hun klachten terecht kunnen. Ook in de vorming voor militanten en vrijgestelden moet voldoende aandacht besteed worden aan discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer.</i>	

3. Meer informatie

Het ACV heeft heel wat publicaties uitgebracht die je kunnen helpen in het realiseren van diversiteit en een divers personeelsbeleid in de onderneming. Je kan deze brochures bestellen bij je diversiteitsconsulent of via de website www.acv-diversiteit.be.

Eerste Hulp Bij Loopbaan- & Diversiteitsplannen

In deze brochure wordt uitgelegd wat een loopbaan- & diversiteitsplan is, wat een bedrijf ermee kan doen, wat de rol is van vakbondsafgevaardigden bij een plan ... Start er bij jou een diversiteitsplan en heb je vragen? Hier vind je de concrete antwoorden! .



Ramadan op de werkvloer

Graag meer weten over de Ramadan? Wil je weten hoe andere bedrijven hier mee omgaan, bekijk dan deze folder.



Jukebox - Golden Oldies en Hippe Hits voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Op zoek naar inspiratie en ondersteuning rond leeftijdsbewust personeelsbeleid? Dan heb je nu het juiste pakket in handen! Deze fiches zijn bedoeld voor militanten die meer willen weten rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Je kan de fiches vinden op www.acv-jukebox.be



4. Contactgegevens

4.1 Diversiteitsconsulenten

Coördinatie Diversiteitswerking

diversiteit@acv-csc.be
02/246.32.29
Haachtsesteenweg 579 PB 10
1031 Brussel

Antwerpen

diversiteit.antwerpen@acv-csc.be
03/222.71.55 of 03/222.71.59
Nationalestraat 111
2000 Antwerpen

Brussel-Halle-Vilvoorde

diversiteit.brussel@acv-csc.be
02/508.88.52
Plétinckxstraat 19
1000 Brussel

Gent-Eeklo

diversiteit.gent@acv-csc.be
09/265.43.94
Poel 7
9000 Gent

Kempen

diversiteit.kempen@acv-csc.be
014/44.68.21
Korte Begijnenstraat 20
2300 Turnhout

Limburg

diversiteit.limburg@acv-csc.be
011/30.61.66
Mgr. Broekxplein 6
3500 Hasselt

Mechelen-Rupel & Leuven

diversiteit.mechelen@acv-csc.be
015/45.46.73
Onder den Toren 5
2800 Mechelen

Brugge-Oostende-Westhoek

diversiteit.oostende@acv-csc.be
059/55.25.65
Dr. L. Colensstraat 7
8400 Oostende

Waas en Dender & Aalst-Oudenaarde

diversiteit.dendermonde@acv-csc.be
03/765.21.71
H. Heymanplein 7
9100 Sint-Niklaas

Zuid-West-Vlaanderen & Midden-West-Vlaanderen

diversiteit.kortrijk@acv-csc.be
056/23.55.07
President Kennedypark 16 D
8500 Kortrijk

4.2 ACV Verbonden

ACV-Aalst-Oudenaarde

Hopmarkt 41
9300 Aalst
aalst-oudenaarde@acv-csc.be

ACV-Antwerpen

Nationalestraat 111
2000 Antwerpen
antwerpen@acv-csc.be

ACV-Brussel-Halle-Vilvoorde

Plétinckxstraat 19
1000 Brussel
brussel@acv-csc.be

ACV-Gent-Eeklo

Poel 7
9000 Gent
gent-eeklo@acv-csc.be

ACV-Kempen

Korte Begijnenstraat 20
2300 Turnhout
kempen@acv-csc.be

ACV-Leuven

Martelarenlaan 8
3010 Kessel-lo
leuven@acv-csc.be

ACV-Limburg

Mgr. Broekxplein 6
3500 Hasselt
limburg@acv-csc.be

ACV-Mechelen-Rupel

Onder den Toren 5
2800 Mechelen
mechelen-rupel@acv-csc.be

ACV-Midden-West-Vlaanderen

Henri Horriestraat 31
8800 Roeselare
midden-west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV-Brugge-Oostende-Westhoek

Dr. L. Colensstraat 7
8400 Oostende
brugge-oostende-westhoek@
acv-csc.be

ACV-Waas en Dender

H. Heymanplein 7
9100 Sint-Niklaas
waasendender@acv-csc.be

ACV-Zuid-West-Vlaanderen

President Kennedypark 16D
8500 Kortrijk
kortrijk@acv-csc.be

4.3 Interfederaal Gelijkekansencentrum

Interfederaal Gelijkekansencentrum

Koningsstraat 138

1000 Brussel

02/212 30 00

www.diversiteit.be

epost@cntr.be

groen nummer: 0800/12 800 (keuze 2 in het menu)

4.4 Instituut Gelijkheid Vrouwen en Mannen

Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Ernest Blérotstraat 1

1070 Brussel

02/233 41 75

www.igvm.belgium.be

Groen nummer: 0800/12 800 (keuze 1 in het menu)

4.5 Meldpunten Vlaanderen

Gelijke Kansen in Vlaanderen

Vlaamse overheid,
Boudewijngebouw
Boudewijnlaan 30
1000 Brussel
T 02 553 58 46
E gelijkekansen@vlaanderen.be
www.gelijkekansen.be

Meldpunt Discriminatie Aalst

Gasthuisstraat 40
9300 Aalst
T 053 76 51 41
E meldpunt.discriminatie@aalst.be

Meldpunt Discriminatie Antwerpen

De Coninckplein 25
2060 Antwerpen
T 0800 94 843
E meldpunt.discriminatie@stad.antwerpen.be

Meldpunt Discriminatie Brugge

Kerkhofstraat 1
8200 Brugge
T 050 40 73 99
E meldpuntdiscriminatie@brugge.be

Meldpunt Discriminatie Genk

Stadsplein 1
3600 Genk
T 089 65 42 49
E meldpuntdiscriminatie@genk.be

Meldpunt Discriminatie Gent

Keizer Karelstraat 1
9000 Gent
T 09 268 21 68
E meldpunt.discriminatie@gent.be

Meldpunt Discriminatie Hasselt

Groenplein 1
3500 Hasselt
T 011 23 94 72
E meldpunt.discriminatie@hasselt.be

Meldpunt Discriminatie Kortrijk

Grote Markt 54
8500 Kortrijk
T 056 27 70 18
E discriminatie@kortrijk.be

Meldpunt Discriminatie Leuven

Prof. Van Overstraetenplein 1
3000 Leuven
T 016 27 26 00
E meldpunt.discriminatie@leuven.be

Meldpunt Discriminatie Mechelen

Grote Markt 21
2800 Mechelen
T 0800 99 193
E meldpunt.discriminatie@mechelen.be

Meldpunt Discriminatie Oostende

Edith Cavellstraat 15
8400 Oostende
T 059 59 20 03
E meldpuntdiscriminatie@
sociaalhuisoostende.be

Meldpunt Discriminatie Roeselare

Zuidstraat 17
8800 Roeselare
T 051 26 21 80

Meldpunt Discriminatie**Sint-Niklaas**

Grote Markt 1
9100 Sint-Niklaas
T 03 778 30 32
E meldpunt.discriminatie@
sint-niklaas.be

Meldpunt Discriminatie Turnhout

Campus Blairon 200
2300 Turnhout
T 014 40 96 34
E meldpunt.discriminatie@
turnhout.be

