

# HOE GOED IS JOUW WERKVLOER GEWAPEND TEGEN RACISME?

DOE DE TEST!

1/ Is er een **non-discriminatieclausule** opgenomen in het arbeidsreglement?

JA  
 NEE

WEET IK NIET

2/ Is het **duidelijk bij wie je intern terecht kan** als er discriminatie of racisme voorvalt?

JA  
 NEE

WEET IK NIET

3/ Is er een **concrete procedure** voorzien als discriminatie en racisme voorvalt?

JA  
 NEE

WEET IK NIET

4/ **Reageren werknemers gepast** als er racistische of discriminerende uitspraken vallen op de werkvloer?

JA  
 NEE

WEET IK NIET

5/ Kan dit thema **besproken worden** op het **sociaal overleg**?

JA  
 NEE

WEET IK NIET

6/ Weet je **bij wie je in het ACV terecht kan** voor ondersteuning rond dit thema?

JA  
 NEE

WEET IK NIET



→ **HOE PAK JE DIT AAN? LEES VERDER!**

Nog geen **non-discriminatieclausule**? Stel dan voor om dit op te nemen in het arbeidsreglement of nadrukkelijk in een gedragscode te vermelden. Zo maak je als bedrijf of bestuur duidelijk dat jullie geen enkele vorm van discriminatie dulden. Het kan een eerste stap zijn om het gesprek over discriminatie aan te vatten.

*Voorbeeld non-discriminatieclausule:*

*Personeelsleden moeten zich correct en respectvol gedragen tegenover elkaar. Racisme en discriminatie hebben geen plaats op de werkvloer en het is belangrijk elkaar te behandelen met eerbied voor ieders waardigheid, gevoelens en overtuigingen. Verboden zijn bijgevolg: (1) Elke uiting van verbaal racisme. (2) Het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. (3) Elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, nationale of etnische afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.*

Is er al een clausule? Misschien is 21 maart, de Internationale dag tegen racisme en discriminatie de ideale gelegenheid om de clausule nog eens onder de aandacht te brengen. Gebruik hiervoor de personeelskrant, de ruimte waar het koffiemachine of kopieerapparaat staat, het syndicaal bord, de elektronische handtekening, plaats een boodschap op het loonstrookje, ...



2/

Werknemers moeten weten bij wie ze racisme en discriminatie **kunnen melden**. Kies iemand met de juiste vaardigheden. Zorg ook dat deze persoon hiervoor een opleiding heeft gekregen. Omschrijf in het arbeidsreglement en de onthaalprocedure duidelijk hoe klachten kunnen worden gemeld. Sta hier ook tijdens de onthaalperiode mondeling bij stil. Communiceer ook naar de werknemers die er al langer werken. Het is goed om de clausule te visualiseren en meldingsmogelijkheden uit te hangen in het bedrijf.

3/

Streef niet alleen naar een **procedure** om discriminatie te melden. Neem in de procedure ook op hoe leidinggeven- den met meldingen moeten omgaan en hoe ze werkne- mers een antwoord moeten bezorgen. Zorg dat duidelijk omschreven wordt wat de te nemen stappen zijn en wie welke verantwoordelijkheid moet opnemen in het arbeids- reglement. Beschrijf ook de gevolgen die aan racistisch en discriminerend gedrag zullen gekoppeld worden. Maak duidelijk dat dit best in verschillende stappen gebeurt, zoals bijvoorbeeld een waarschuwing, schorsing, extra op- leiding, ontslag, ... Zorg dat de code en de procedure con- sequent wordt toegepast en geen dode letter blijkt. Vergeet niet om de procedure regelmatig te evalueren!



4/

**Reageren** is niet altijd evident. Toch is het belangrijk! Het slachtoffer kan anders de indruk krijgen dat iedereen stilzwijgend akkoord gaat. Het is dus van belang om gepast te reageren. Soms helpt het om een opleiding te voorzien. Zeker voor leidinggevenden die met discriminerende en racistische uitspraken te maken krijgen binnen hun team kan dit een ondersteuning zijn. Zo kunnen sluimerende conflicten soms vermeden worden.

*TIP: Wil je werknemers aanzetten om zelf te reageren op misplaatste uitspraken? Dit kan je doen via het uithangen van affiches, het uitdelen van brochures, via een digitale nieuwsbrief, ... Contacteer de Samenwerker voor inspiratie of ondersteuning op maat!*

5/

Hoor je soms verhalen over discriminatie of signalen dat sommige grapjes er echt over zijn? De grens tussen humor en een kwetsende opmerking is soms erg dun! **Maak het bespreekbaar op het sociaal overleg.** Je hebt hiervoor verschillende middelen ter beschikking: Cao 38, Cao 95, non-discriminatieclausule, de antidiscriminatiewet en de sociale inspectie. Waak zeker over de correcte toepassing van Cao 95. Deze stelt dat werknemers gedurende de hele fase van hun arbeidsrelatie recht hebben op een gelijke behandeling.



**De samenwerker staat klaar om jou te ondersteunen** bij het uitwerken van een antidiscriminatiebeleid, dit kan zowel gaan over het invoeren van een non-discriminatieclausule als het uitwerken van een procedure. Stel je vragen en zoek samen de beste oplossing om dit thema te agenderen!

*TIP: ken je het ACV-Infopunt discriminatie? Je kan er terecht voor meer info en het melden van discriminatie. Onze invalshoek is om via dialoog tot oplossingen te komen en na te gaan hoe we discriminatie in de toekomst kunnen vermijden. Indien nodig kan de juridische dienst bijstand verlenen. Aarzel vooral niet om discriminatie te melden! Hoe meer mensen hun ervaringen delen, des te moeilijker het wordt om discriminatie te ontkennen.*

## Vragen?

Contacteer de ACV-Samenwerker in jouw buurt.  
Meer info op [www.samenwerker.be](http://www.samenwerker.be)

