

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.