



diversiteit
verandering
WAARDEN
WEDERZIJDE
HULP

INLEIDING

WAAROM DEZE FICHES ?

Als afgevaardigde weet je niet altijd hoe je:

- moet omgaan met gevallen van **discriminatie** die je worden gemeld ;
- tekortkomingen in je onderneming (geen eindeloopbaanregeling voor oudere werknemers, weinig vrouwen in verantwoordelijke functies, enz.) kan **analyseren en opsporen**;
- **strategieën** ontwikkelt om het ondernemingslandschap te veranderen en meer aandacht te besteden aan alle aspecten van diversiteit.

De wetgeving en alles daarrond ontmoedigen je misschien :

- **ten eerste** wekken de werkgevers de indruk dat ze alles in de hand hebben;
- **ten tweede** kunnen de vele afkortingen en de moeilijke terminologie je enthousiasme afremmen (economische balansen, cao's, enz.)..

Omdat je niet weet hoe je te werk moet gaan of wat kan worden aangepakt in de overlegorganen, durf je misschien je werkgever niet hierop aan te spreken en een positief veranderingsproces voor alle werknemers op gang te brengen.

Je denkt waarschijnlijk ook dat er geen discriminatie bestaat in je onderneming. Via een snelle analyse kan je de pijnpunten nochtans blootleggen.

Deze fiches reiken tools aan om belangrijke veranderingen door te voeren in je onderneming.

De Diversiteitscel wil alle termen en **stappen** in heldere taal uitleggen zodat je je volledig kan toeleggen op je taken.



De fiches stellen een eenvoudige en efficiënte methode voor in twee delen :

1 In het eerste deel bekijken we het **wettelijke kader**, de **referentiepersonen** en de **procedure om discriminatie te melden**. Daarna onderzoeken we **concrete gevallen** van discriminatie en leggen we je stap voor stap uit waar je moet op letten. We lichten ook toe welke stappen je kan zetten met je collega's en de vakbondsafvaardiging.

2 In het tweede deel verwijzen we je door naar de juiste instanties naargelang de gekozen invalshoek:

- afhankelijk van je **vakbondsmandaat** (OR / Comité PB / VA),
- afhankelijk van de **doelgroepen** waarmee je wil werken (gender, leeftijd, afkomst, handicap),
- afhankelijk van de belangstelling voor **management**.

We maken je wegwijs in wat je je werkgever mag vragen:

Wat mag je analyseren om hem aan te spreken op zijn diversiteitsbeleid?

Welke strategie kan je toepassen om duurzame oplossingen te vinden voor discriminatie?

Laat je vooral niet afschrikken door het aantal fiches en de massa informatie. **Je kan enkel het deel bekijken dat je interesseert** op basis van wat je wil verwezenlijken, de andere hoofdstukken en invalshoeken buiten beschouwing laten. Bekijk dan eerst de inhoudstafel en kies het juiste onderdeel aan de hand van de verschillende kleuren.

De informatie kan veranderen, worden geactualiseerd en aangevuld met de realiteit op het terrein. Neem dus gerust contact met ons op om fiches, nieuwe concepten, getuigenissen en beproefde strategieën toe te voegen. We willen graag samen met jou, beste afgevaardigde, een efficiënte tool ontwikkelen !

Zoals je weet, verdedigt het ACV de belangen van **alle werknemers** en staat het waarden voor als solidariteit, gelijkheid en rechtvaardigheid. Als afgevaardigde is het belangrijk **dat je deze waarden belichaamt** en verdedigt op de werkplek. Strijd tegen discriminatie en promotie van diversiteit maken deel uit van je takenpakket. Dit is dan ook de reden waarom elke afgevaardigde die voorkomt op een lijst van extreemrechts wordt uitgesloten uit het ACV. De waarden van onze vakbond zijn totaal onverenigbaar met die van extreemrechts.

Het is je taak om op te komen voor achtergestelde en gediscrimineerde collega's, ongeacht of het gaat om racisme, homofobie, dikfobie, islamofobie of een andere vorm van fobie. Je eigen mening mag de uitoefening van je taken niet in de weg staan.

In zo'n situatie raden we je aan om poolshoogte te nemen en je altijd af te vragen:

"Welke rechten heeft de werknemer?"





DEEL 1 DISCRIMINATIE

DISCRIMINATIE, HIER?
NOOIT!





HET IS NIET ALLEEN
onrechtvaardig
HET IS
ILLEGAAL

DISCRIMINATIE

WAT IS DE OORSPRONG EN WAT ZEGT DE WET?

HOE ONTSTAAT DISCRIMINATIE?

Alles begint met **stereotypen**: onze leefwereld is ingewikkeld en genuanceerd. Ons brein is echter steeds op zoek naar eenvoud. Daarom vormen we ons een beeld van alles en iedereen op basis van etiketten die de samenleving, de media, de publieke opinie, de reclame ... opplakken.

Ben je er bijvoorbeeld heilig van overtuigd dat de Luxemburgers snel rijden, dan hoef je je aandacht maar te richten op de Belgische autobestuurders met een zware voet en de Luxemburgse autobestuurders met een gematigde rijstijl om te beseffen dat je een stereotype hanteert,



een vereenvoudigde voorstelling die je brein creëert. Ons maatschappelijk beeld en onze denkbeelden zijn maar al te vaak beperkt en foutief. Dit is een spontaan proces dat in alle domeinen voortdurend optreedt:

*"Vrouwen dit, informatici dat,
Italianen zijn zus..."*

Na de stereotypen komen **de vooroordelen**. We nemen een bepaalde **houding** aan op basis van onze stereotypen. Als je het stereotype hanteert dat blondjes dom zijn, ga je ervan uit dat een blondje onbekwaam is om je administratie te verzorgen. Je vereenvoudigde voorstelling zorgt ervoor dat je haar niet **beoordeelt op** basis van haar competenties of ware bedoelingen, maar van wat je denkt over haar te weten zonder haar zelfs te kennen.



De volgende stap is **discriminatie**. Dan **behandel** je iemand **ongelijk, verschillend** en oneerlijk als gevolg van vooroordelen.

Blanke, heteroseksuele, christelijke mannen van 35 jaar worden zelden gediscrimineerd. Andere groepen zijn wel vaak het slachtoffer van ongelijke behandeling : vrouwen, oudere werknemers, personen van buitenlandse afkomst, personen met een handicap, enz.



Stereotypen zijn menselijk. Het is ingewikkeld om je gedachten en emoties onder controle te houden. Discriminatie is echter een bij wet **verboden handeling**. Iedereen moet hier controle op uitoefenen omdat onze gelijkheid en waardigheid ervan afhangen.

GELOOFS-
OVERTUIGINGEN gedachten en emoties

WAARDEN een genuanceerde wereld

omgaan met diversiteit

diversiteit WEDERZIJDSE HULP



HET IS NIET ALLEEN
onrechtvaardig
HET IS
ILLEGAAL

DISCRIMINATIE

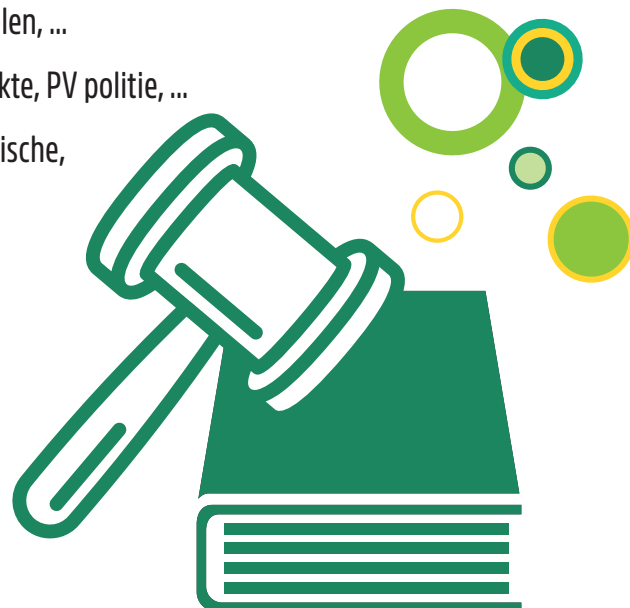
DE ANTIDISCRIMINATIEWET (10 mei 2007)

Volgens de wet is discriminatie **een verschil in behandeling** tussen twee personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, dat niet objectief en redelijk kan worden gerechtvaardigd, dat onder het **toepassingsgebied** van de wet valt en gebaseerd is op minstens een van de door wet **beschermde criteria**.

WAT VALT ONDER HET TOEPASSINGSGEBIED VAN DE WET?

Opdat er volgens de wet sprake zou zijn van discriminatie, moet ze onder een van de volgende domeinen vallen:

- Werkgelegenheid (in alle sectoren en alle fases)
- Toegang/aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn: openbaar vervoer, winkels, ...
- Veiligheid en sociale bescherming : gezondheidszorg, sociale voordelen, ...
- Vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal: notariële akte, PV politie, ...
- Toegang tot/deelname aan elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek
- Media en internet
- Onderwijs
- Huisvesting
- Maatschappelijk leven : openbare ruimte, buurt, familiekring, ...



WAT ZIJN DE 19 BESCHERMDE CRITERIA?

► ANTIRACISMEWET

- Nationaliteit
- Zogenaamd 'ras'
- Huidskleur
- Afkomst (bijvoorbeeld Joods)
- Nationale of etnische afstamming

► GENDERWET

- Geslacht (zwangerschap, bevalling, borstvoeding, geslachtsverandering, enz.)

► ANTIDISCRIMINATIEWET

- Seksuele geaardheid
- Leeftijd
- Burgerlijke staat
- Geboorte ('notaris van vader op zoon')
- Vermogen (rijk, arm)
- Sociale afkomst ('bovenklasse, onderklasse, middenklasse')
- Geloof of levensbeschouwing
- Syndicale overtuiging
- Politieke overtuiging
- Taal
- Huidige of toekomstige gezondheidstoestand (diabetes, hiv, enz.)
- Handicap
- Fysieke of genetische eigenschap (obesitas, grootte, vitiligo, enz.)

Soms gebeurt de discriminatie **op basis van verschillende criteria tegelijkertijd**. Een vrouw met een hoofddoek wordt misschien dubbel gediscrimineerd omdat ze vrouw is (gender) en op basis van haar geloofsovertuiging. Een man met een gekleurde huid in een rolstoel wordt misschien gediscrimineerd op basis van zijn huidskleur en handicap. Dan is er sprake van **meervoudige, gekruiste of intersectionele discriminatie**. Het wettelijke kader houdt geen rekening met deze situaties die nochtans regelmatig voorkomen.

WAT VERSTAAN WE ONDER GERECHTVAARDIGD EN REDELIJK?

Het is gerechtvaardigd om een kandidaat van 1m45 te weigeren voor de functie van buschauffeur omdat hij het ontkoppelings- en rempedaal **moet** kunnen induwen.

Om **veiligheidsredenen** is het gerechtvaardigd om van een vrouw met een hoofddoek te eisen dat ze een haarnetje draagt in plaats van een hoofddoek omdat de hoofddoek klem kan komen te zitten tussen de lopende band.

Aan een werknemer uit de voedingsindustrie vragen om zijn lange baard af te scheren omdat hij rechtstreeks in contact komt met voeding is een objectieve reden vanuit **hygiënisch oogpunt**.

Van een politieke vertegenwoordiger verwachten dat hij lid wordt van de partij en de **waarden** uitdraagt die de partij voorstaat is geen discriminatie maar een basisvoorwaarde. Als een bouwondernemer daarentegen een bekwame arbeider weigert aan te nemen omdat hij voor een politieke partij stemt die hij haat, dan maakt hij zich wel degelijk schuldig aan discriminatie.

Een man weigeren voor een kwalificerende opleiding, terwijl de instantie werd opgericht en **erkend** voor de re-integratie van vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld en armoede is geen vorm van discriminatie op basis van gender.

Alles moet kunnen worden gerechtvaardigd ongeacht het specifieke karakter van de persoon, maar moet gericht zijn op de functievereisten en de gevraagde competenties.



WELK GEDRAG GETUIGT VAN DISCRIMINATIE ?



- **Rechtstreekse discriminatie:** rechtstreeks en ongerechtvaardigd onderscheid maken ten nadele van een bepaalde persoon die zich nochtans in een identieke situatie bevindt op basis van één van de beschermde criteria.

Voorbeeld : een kandidaat weigeren voor een functie omwille van zijn huidskleur

- **Onrechtstreekse discriminatie:** een criterium of een praktijk hanteren die neutraal lijken maar die een persoon, of een groep personen, gekenmerkt door een van de beschermde criteria benadelen of schade berokkenen zonder dat dit gerechtvaardigd kan worden.

Voorbeeld : een premie toekennen aan wie voltijds werkt, wetende dat het merendeel van de deeltijdwerkers vrouwen zijn.



- **Een opdracht geven tot het discrimineren van personen:** vragen of bevelen om een discriminerende daad te stellen.

Voorbeeld: de eigenaar van een discotheek vraagt de portier om gehandicapten niet binnen te laten.

- **Pesterijen:** aanhoudend en herhaaldelijk (gedurende maanden) kwaadwillig gedrag dat afbreuk doet aan de waardigheid van de persoon en een intimiderende, vijandelijke, vernederende of beledigende omgeving schept. Op het vlak van werkgelegenheid vallen pesterijen onder de welzijnswet (4 augustus 1996).
- **Weigering van redelijke aanpassingen:** weigering om een maatregel goed te keuren om de negatieve gevolgen van een omgeving die niet aangepast is aan een gehandicapte persoon (enkel omwille van dit criterium) weg te werken of te compenseren.
- **Haatmisdrijf:** brandstichting/opzettelijke vernieling, slagen, verwondingen, aanranding van een slachtoffer dat wordt gekozen omdat het daadwerkelijk of vermoedelijk behoort tot een bepaalde maatschappelijke groep die meestal gedefinieerd wordt op basis van ras, religie of seksuele geaardheid.
- **Aanzetting tot haat:** is derden mondeling, schriftelijk of via andere middelen aanzetten tot haat, geweld of discriminatie ten overstaan van bepaalde personen op basis van een beschermd criterium.
- Discriminatie door een **staatsambtenaar**.

DIT MOET JE WETEN



'**Pesterijen**' of 'burn-out' als gevolg van discriminatie vallen onder de **welzijnswetgeving** en niet langer onder de antidiscriminatie-, antiracisme- of genderwet.

De preventieadviseurs gespecialiseerd in psychosociale aspecten op het werk begeleiden het lid dat het slachtoffer is van een dergelijke behandeling. De juridische dienst/beroepscentrale komt tussenbeide bij geschillen. De Diversiteitscel van het ACV is niet bevoegd voor deze materie.

KLEINE STAPPEN SINDS 2018...

In 2007 werden de antidiscriminatie-, de antiracisme- en de genderwet geactualiseerd. Dit is een begin, maar ruim onvoldoende. Meestal hebben werknemers en werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie geen enkel tastbaar bewijs van het onrecht dat ze ervaren. Hoe moet je dan bewijzen dat het principe van gelijke kansen systematisch met voeten wordt getreden? De vooroordelen waarmee ze te maken krijgen blijven kleven en zorgen voor een kleverige vloer wanneer ze willen doorstromen in de onderneming. De sollicitatiebrieven van deze groep werkzoekenden worden gewoonweg genegeerd. Sinds 2018 probeert de wet hier verandering in te brengen. De discriminatie op het werk is de afgelopen jaar sterk toegenomen. De regering wou hier iets aan doen.

Ze nam de volgende maatregelen:

PRAKTIJKTESTS

De **Brusselse** sociale inspectie stuurt twee gelijkaardige cv's die slechts verschillen op basis van één potentieel discriminerend criterium. *Bv. een cv van 'Sophie Dupont' en identiek hetzelfde cv van 'Rose Mukumba' (etnische oorsprong).*

- **Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 16 november 2017**
(met toevoeging van mystery calls)

MYSTERY CALLS

De **Belgische** sociale inspecteurs maken hier gebruik van om discriminatie bij aanwerving aan te pakken. Ze mogen zich bij om het even welke werkgever (uitzend-, beveiligings-, dienstenchequebedrijf, ...) uitgeven voor potentiële werknemers om te checken of ze discrimineren op basis van een of meerdere beschermde criteria. Enkel naar aanleiding van een klacht of een melding en bij objectieve aanwijzingen voor discriminatie mogen de sociale inspecteurs gebruikmaken van mystery calls.



- **De wet trad op 1 april 2018 in werking in het Sociaal Strafwetboek.**
- **Er werd een wetsvoorstel uitgebracht op 6 april 2020 om het rechtskader van de mystery calls te vereenvoudigen en de maatregel efficiënt en sluitend te maken.**

POSITIEVE ACTIE

Deze maatregel laat in de privésector de gelijke behandeling wijken om discriminatie aan te pakken en de sociale uitsluiting op de arbeidsmarkt van bepaalde ondervertegenwoordigde en 'achtergestelde' groepen op basis van een beschermd criterium weg te werken. De voorwaarden voor positieve actie zijn streng gedefinieerd.

Voorbeeld: een bepaald quotum vrouwen aanwerven in een zogenaamd mannenberoep en omgekeerd.

- **Koninklijk besluit trad in werking op 11 maart 2019 hoewel al verankerd in de wet van 2007.**



Het ACV heeft een werkzoekendenwerking (TSE). Deze militanten stelden vast dat ze een naald in een hooiberg zochten op de discriminerende arbeidsmarkt. In Vlaanderen bestaat er iets vergelijkbaars (ACV-werkzoekendenwerking). Uit tal van studies blijkt dat wervers slechts interesse hebben voor een soort profiel: dat van de blanke, Belgische, heteroseksuele man tussen 25 en 45 jaar uit de joods-christelijke cultuur.

De werkzoekendenwerking (TSE) hekelt het incoherente overheidsbeleid waarbij werkzoekenden worden gecontroleerd en gesanctioneerd, maar de ogen worden gesloten voor een aanwervingsbeleid dat hele groepen uitsluit.



DIT MOET JE WETEN



De werkgever is **niet** wettelijk **verplicht** om een **plan** uit te werken om discriminatie in de onderneming aan te pakken of om een non-discriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement.

Als je erin slaagt een actieplan in te voeren om discriminatie aan te pakken, een diversiteitsplan op te stellen of een clausule op te nemen in het arbeidsreglement, komt er misschien een debat op gang over discriminatie en diversiteit op het werk. Je plant misschien een zaadje. Als je het regelmatig water geeft, kan je waarschijnlijk reële veranderingen zien ontluiken.

Jij moet erop toezien dat het plan, de clausule of het diversiteitscharter niet enkel een label blijven om 'het imago' van de onderneming op te vijzelen.

Sinds januari 2020 kunnen organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kiezen uit drie verschillende diversiteitsplannen: **het miniplan, het globaal plan en het thematisch plan**.

Op de website van Actiris vind je alle informatie hierover:

<https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/een-diversiteitsplan-kiezen/>

In Wallonië en Vlaanderen bestaat er niets vergelijkbaars.



HET IS NIET ALLEEN
onrechtvaardig
HET IS
ILLEGAAL

ANTIDISCRIMINATIEWET

REFERENTIEPERSONEN EN -INSTELLINGEN

Om je wegwijs te maken doorheen de wetgeving, geven we een woordje uitleg bij de referentiepersonen en -instellingen.



UNIA



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN





DE AFGEVAARDIGDE

Dat ben jij! Jouw collega's kozen je om **hun belangen te verdedigen**, hen te vertegenwoordigen bij de werkgever, hen in te lichten over hun rechten en plichten en syndicale oplossingen aan te reiken voor individuele of collectieve problemen. Met eisen, ideeën en vragen kunnen ze bij jou terecht. Soms ga je zelf te rade bij je secretaris-vrijgestelde. Voor elk vakbondsmandaat (OR-Comité PB-VA) vind je een fiche met alles wat je kan ondernemen om discriminatie aan te pakken en diversiteit in je onderneming te stimuleren.

DE DIVERSITEITSVRIJGESTELDE

Dat zijn wij! Met de ploeg diversiteitsvrijgestelden hebben we de tool samengesteld die je nu in handen hebt om je vertrouwd te maken met de **antidiscriminatiewet** en erover te waken dat geen van je collega's onrecht wordt aangedaan. Mocht dit toch gebeuren, dan weet je nu welke de te ondernemen stappen zijn. Er is sowieso een diversiteitsvrijgestelde in elk verbond. Die helpt je met meldingen en klachten over discriminatie. Ons team organiseert ook vormingssessies rond heel wat thema's voor vakbondsafgevaardigden. Je vindt een overzicht m.b.t. onze vormingen in de bijlagen.

DE SECRETARIS-VRIJGESTELDE (CENTRALE)

Dit is de referentiepersoon bij het ACV die verantwoordelijk is voor **jouw beroepssector** in je verbond. Deze persoon is gespecialiseerd in jouw sector, kent de specifieke wetgeving over jouw beroep, de bijzonderheden, de sterke punten en de knelpunten. De secretaris-vrijgestelde begeleidt jou en je collega's-afgevaardigden bij het ACV om ervoor te zorgen dat jullie aanwezig zijn, efficiënt te werk gaan en een luisterend oor hebben voor de collega's. De secretaris-vrijgestelde kan antwoorden op individuele vragen, maar kan je ook helpen om eventueel tot een compromis te komen met de werkgever. Als dit het enige middel is om gehoord te worden, dan krijg je ook ondersteuning bij collectieve acties. De secretaris-vrijgestelde beschikt over specifieke expertise over wat je kan ondernemen op het vlak van diversiteit in je sector en functie.

DE JURIDISCHE DIENST VAN HET ACV

Dit zijn onze juristen! Ze verdedigen onze leden **(die minstens 6 maanden lid zijn)** als hun arbeidsrechten worden geschonden door de werkgever of door een werkgever bij wie ze solliciteren (idem voor de diensten voor beroepsopleiding). Onze juristen werken vanuit de verbonden en worden door de secretarissen-vrijgestelden ingelicht over gevallen van discriminatie. De juridische dienst analyseert de **bewijzen** in het voordeel van de werknemer, kan de werkgever contacteren en hem voorstellen om de onheuse behandeling te vergoeden. Als de werkgever weigert, maakt de juridische dienst een dossier op om het lid te verdedigen voor de **arbeidsrechtbank** om een financiële compensatie te bekomen voor het geleden onrecht en de schending van zijn rechten. Als de arbeidsrechtbank het geval van discriminatie erkent, voorziet de antidiscriminatiewet in een forfaitaire schadevergoeding die overeenstemt met zes maanden brutoloon.

DE VERTROUWENSPERSOON EN/OF DE PREVENTIEADVISEUR PSYCHOSOCIALE RISICO'S

Deze personen kennen de **psychosociale risico's** in je onderneming afhankelijk van de aard van het werk (stress, burn-out, druk, tempo, absentieïsme...).

Ze luisteren in alle vertrouwen en in vertrouwelijkheid naar de betrokkene die vindt dat hij/zij **psychische schade** ondervindt als gevolg van pesterijen, fysieke intimidatie of ongewenste intimiteiten op het werk. Daarna zoeken ze oplossingen zonder de betrokken collega schade te berokkenen, maar in zijn belang. Beiden kunnen bovendien preventief te werk gaan in de onderneming om de psychosociale risico's te verkleinen en een respectvolle en serene werksfeer te creëren. In die zin kunnen ze je bondgenoot worden bij het voorkomen van discriminatie. De vertrouwenspersoon kreeg een mandaat van de werkgever met toestemming van de afgevaardigden van het Comité PB.

DE PREVENTIEADVISEUR

Zoals je weet bestaat er in ondernemingen met meer dan 50 voltijds equivalenten een comité voor preventie en bescherming op het werk. Het Comité PB **beoordeelt de gevaren en analyseert de risico's** waarbij het jaarlijks een onderzoek instelt op de werkplek. Het wordt hierbij begeleid door interne of externe preventieadviseurs (metingen/ analyses van gevaarlijke producten, lawaai, verlichting, temperatuur, luchtkwaliteit, ergonomie, psychosociale risico's, enz.). Doel is om een preventiebeleid te ontwikkelen dat het **welzijn op het werk** waarborgt.

De preventieadviseur maakt geen deel uit van de werkgevers- of werknemersafvaardiging op het Comité PB, maar heeft een raadgevende stem op de maandelijkse vergaderingen. Adviezen moeten onafhankelijk en objectief worden verstrekt. Bij discriminatie ziet de preventieadviseur vooral toe op het welzijn van de werknemers.



INSTELLINGEN DIE DISCRIMINATIE BESTRIJDEN



➡ INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (IGVM)

Dit is de federale overheidsinstelling die de gelijkheid van vrouwen en mannen verdedigt. Het Instituut werkt rond actiedomeinen zoals seksisme, gendergerelateerd geweld, discriminatie van transgenders, vrouwen die tijdens hun sollicitatiegesprek vragen krijgen over hun kinderwens, zwangere vrouwen die plots hun werk verliezen, enz.

Het Instituut treedt niet enkel op in de werksfeer. Het pakt ook fenomenen aan zoals wraakpornografie op internet, seksueel geweld en tal van andere gevallen waar de genderdimensie een rol speelt, dus in het hele toepassingsgebied van de wet. Het Instituut begeleidt slachtoffers die melding doen van of een klacht indienen tegen discriminatie.



➡ UNIA

Unia is een onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijke kansen bevordert. Unia baseert zich daarbij op de door de wet beschermde criteria, met uitzondering van gender en taal, en het hele toepassingsgebied van de wet.

Unia doet heel wat: opleidingen op maat organiseren, slachtoffers van discriminatie begeleiden (meldingen verzamelen of een klacht indienen), de jaarlijkse cijfers van de meldingen en klachten registreren voor elk criterium en toepassingsgebied van de wet (werk, publieke ruimte, enz.). Het ACV en Unia ondertekenden een samenwerkingsakkoord en kunnen samenwerken rond ledendossiers als de leden hier vooraf mee akkoord gaan.

Bij bijzonder ingewikkelde dossiers vragen we Unia om advies of aanbevelingen.

Unia kan helpen druk uit te oefenen op een werkgever die zich schuldig maakt aan discriminatie door net als wij de werkgever aan te schrijven. Onze juridische dienst beslist echter over eventuele stappen.



HOE VERLOOPT DE PROCEDURE BIJ DISCRIMINATIE?



Het lid dat slachtoffer is van discriminatie, neemt contact op met zijn afgevaardigde of het ACV.



Het lid vult **de meldingsfiche in** (zie verder). Met deze fiche kan het personeelslid of de afgevaardigde die de klacht ontvangt, nagaan of er op grond van de wet sprake is van discriminatie en of die werkgerelateerd is.

WERKGERELATEERDE DISCRIMINATIE

Contact opnemen met de Diversiteitsvrijgestelde.



Analyse van de discriminatie en opvolging.



MET BEWIJS

De Diversiteitsvrijgestelde neemt contact op met de beroepscentrale en die, op haar beurt, met de juridische dienst om ons lid, dat slachtoffer werd van discriminatie, te verdedigen. Het trio 'Diversiteitsvrijgestelde, centrale, jurist' maakt het **dossier** op en draagt het zo ver mogelijk, tot voor de arbeidsrechtbank. Als de werkgever niet samenwerkt, wordt een klacht ingediend.



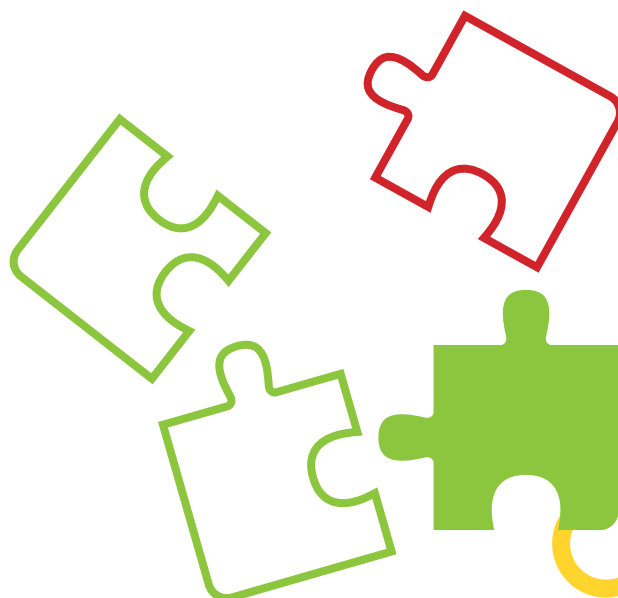
ZONDER BEWIJS

Samen met het lid wordt **melding** gedaan, d.w.z. men stelt een geval van discriminatie aan de kaak waarvoor geen bewijs kan worden geleverd. Maar als een geval van discriminatie niet wordt gemeld, is het alsof ze nooit heeft bestaan en kan men er niets aan doen. Dus: hoe meer mensen discriminatie melden, hoe meer deze vormen van discriminatie 'zichtbaar' worden.

HET IS GEEN DISCRIMINATIE OF ZE IS NIET WERKGERELATEERD

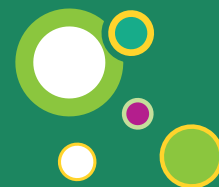
Als het geen vorm van discriminatie is, maar eerder neigt naar onrechtvaardigheid, krijgt het lid het voorstel om zich aan te sluiten bij een specifieke groep: werklozen, senioren, jongeren, vrouwen of migranten.

Als het wel om discriminatie gaat, maar zonder link met het werk, wordt het lid doorverwezen naar UNIA, het IGVM of een andere bevoegde instantie.



FORMULIER

MELDING DISCRIMINATIE



Naam en voornaam:

Telefoonnummer: E-mail :

Datum waarop de discriminatie plaatsvond:

Ik meen slachtoffer te zijn van discriminatie door: ☐ een bedrijf ☐ een opleidingscentrum

Naam van het bedrijf of het centrum :

Naam van de functie of de opleiding :

Tijdens welke stap?

- ☐ Bij de aanwerving (selectie, sollicitatiegesprek)
- ☐ Bij de toegang tot de opleiding
- ☐ Tijdens het werk of de opleiding
- ☐ Andere :

Door wie?

- ☐ De persoon die instaat voor de aanwerving/selectie
- ☐ De opleider/werkgever
- ☐ Collega's/stagiairs
- ☐ Anderen:

Ik meen slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van:

- | | |
|---|--|
| ☐ Geslacht (gender) | ☐ Zogenaamd ras |
| ☐ Seksuele geaardheid | ☐ Huidskleur |
| ☐ Leeftijd | ☐ Nationale of etnische afstamming |
| ☐ Handicap | ☐ Nationaliteit |
| ☐ (Huidige of toekomstige) gezondheidstoestand | ☐ Afkomst (bv. Joods ...) |
| ☐ Geloof of levensbeschouwing | ☐ Geboorte (dochter/zoon van ...) |
| ☐ Politieke overtuiging | ☐ Sociale afkomst |
| ☐ Syndicale overtuiging | ☐ Vermogen (of financiële middelen) |
| ☐ Fysieke of genetische eigenschap | ☐ Taal |
| ☐ Burgerlijke staat | |

| FORMULIER MELDING DISCRIMINATIE

Samenvatting van de feiten:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Naar aanleiding van deze situatie **heb ik al stappen ondernomen**: JA - NEE

Indien ja, bij :

Ik heb **bewijzen van de** discriminatie die ik ondervond: JA - NEE

(E-mail, sms, spraakbericht, brief, geschreven getuigenissen van mijn collega's, enz.)

Ik beschik over de volgende bewijzen:

.....

.....

.....

☐ Ik wens te worden gecontacteerd om de discriminatie die ik ondervond te analyseren en te bekijken welke stappen er kunnen worden gezet.

☐ Ik weet dat mijn persoonsgegevens gerespecteerd en beschermd zullen worden door mijn vakbondsorganisatie.

Ik verklaar oprecht dat de informatie hierboven juist is.

Handtekening:

Datum :





DISCRIMINATIE IS NIET ALLEEN
onrechtvaardig.

MAAR OOK ILLEGAAL!

DISCRIMINATIE

CONCRETE GEVALLEN VAN DISCRIMINATIE

Als je te maken krijgt met discriminatie op het werk, weet dan dat jijzelf de eerstelijnsboodschapper bent. Gebruik dus de meldingsfiche (pagina 19-20). Aarzel vooral ook niet om contact met ons op te nemen ! Zo kunnen wij je op weg helpen of je doorverwijzen naar je secretaris-vrijgestelde voor een gesprek.

NB: *vergeet niet dat de persoon al minstens 6 maanden vóór de feiten lid moet zijn van het ACV om te kunnen rekenen op onze rechtsbijstand. Je kan hem natuurlijk steeds lid maken en met de hulp van het ACV en/of Unia-IGVM tot een oplossing met de werkgever trachten te komen.*



CONCRETE GEVALLEN VAN DISCRIMINATIE



Eerst ga je na of de volgende 3 elementen aanwezig zijn om te bepalen en **in te schatten** of het wel degelijk gaat om discriminatie op grond van de wet. Er moet sprake zijn van:

- 1** Een **ongelijke behandeling**, d.w.z. dat een ander in die situatie anders zou zijn behandeld. Je werkgever handelt op discriminerende wijze ten aanzien van iemand, op grond van zijn seksuele geaardheid, zijn huidskleur, zijn gewicht of een ander door de wet beschermd criterium.
- 2** Discriminatie die valt onder een juridisch **toepassingsgebied**. In je rol als afgevaardigde moet dat gelinkt zijn aan het **werk**. Arbeid is een gebied waarop de wet betrekking heeft.
- 3** **Discriminatie waar één van de in de wet beschermde 19 criteria** bij betrokken is. Als je werkgever je collega een functie met klantencontact weigert, omdat die collega lijdt aan een pigmentziekte in het gezicht, dan is dat een vorm van discriminatie op basis van het criterium 'fysieke of genetische eigenschap'. Als hij diezelfde functie weigert aan een collega met tatoeages in de nek en piercings in het gezicht, dan is dat geval niet beschermd door wettelijke criteria.

Als het gaat om discriminatie, dan is de volgende stap: **de delegatie op de hoogte brengen**. **Erover praten** in je overlegorgaan, met je secretaris-vrijgestelde en contact met ons opnemen. En, indien nodig, naar het bevoegde overlegorgaan stappen.

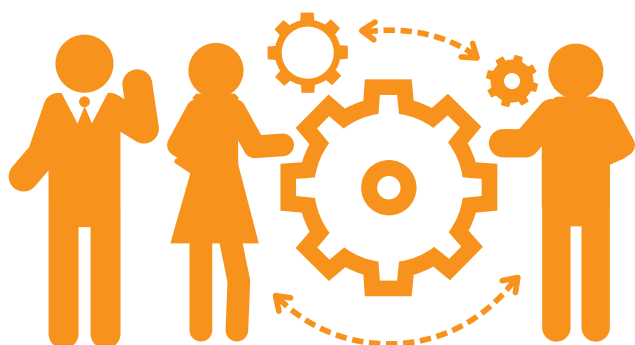
Vraag je collega die lid is van het ACV om **de geleden schade niet te accepteren** maar om de discriminatie te melden. Zonder resultaat te beloven, zeg je dat je **hem zal bijstaan** en dat het belangrijk is op te komen voor zijn rechten. Help je collega met het verzamelen van bewijzen en die te bewaren, sprokkel verklaringen van collega's die getuige waren van de discriminatie.

Denk na over wat je kan doen in de vakbondsafvaardiging opdat zoiets niet meer gebeurt en om werknemers en werkgevers te sensibiliseren voor het belang van gelijke kansen op het werk.

In het algemeen kun je kwesties die verband houden met veiligheid en lichamelijk en psychologisch welzijn aankaarten in het Comité PB. In de OR kun je dan weer informatie over het economisch bestuur, het management en aanwervingen raadplegen, enz.

Gebruik een geval van individuele of collectieve discriminatie om tot duurzame oplossingen te komen. De wereld zou immers de motor moeten zijn voor gelijke kansen overal in de maatschappij. In de volgende fiches vind je een aantal gevallen die je de kans geven **in de huid van een andere afgevaardigde** te kruipen.

Soms zijn de gevallen verzonnen, soms niet, maar er werd geprobeerd om een diverse waaier van mogelijkheden aan te bieden zodat je weet van welk hout pijlen te maken!



Zo werd het laatste geval concreet aangepakt door een afgevaardigde uit de communicatiesector. Je zal zien dat treffende, verbindende collectieve acties mogelijk zijn.

DUBBELE DISCRIMINATIE : OP GROND VAN HANDICAP EN GEZONDHEIDSPROBLEMEN

➡ Je bent onderwijzer in een basisschool en je verneemt dat je collega Paul, 47 jaar oud, dreigt te worden ontslagen. Paul is altijd al een uitstekende leraar geweest, de leerlingen hebben hem graag, hij heeft gezag en geeft hen mooie waarden mee. De afgelopen jaren lijdt hij echter door overgewicht aan diabetes type 2. Zijn ene been is aangetast door gangreen en moet worden geamputeerd. De directeur heeft zojuist vernomen dat Paul, omdat hij te zwaar is om een prothese te dragen, terug zal komen in een rolstoel. Hij begint te twijfelen aan de capaciteiten van Paul: zal die met z'n handicap en gezondheidsproblemen zijn klas wel aankunnen als vroeger? Bovendien is er op school geen infrastructuur voor mensen met een handicap en bevindt zijn klaslokaal zich op de tweede verdieping. Tot slot voelt de directeur zich er ongemakkelijk bij: hij is bang dat Paul de ouders en kinderen een slecht beeld zal geven van het onderwijzend personeel en de school. Jij belt Paul op om te vragen hoe het met hem gaat. Hij vraagt je om al het mogelijke te doen om ervoor te zorgen dat hij 'zijn ademruimte' - zijn werk en zijn leerlingen - niet verliest, anders zou hij er psychisch aan ten onder gaan.

WAT DOE JE?

- **Vraag je af** of het om discriminatie in de zin van de wet gaat:

- ✓ **Ongelijke behandeling?** Ja, Paul wordt persoonlijk geviséerd.
 - ✓ **Toepassingsgebied van de wet?** Ja, werk.
 - ✓ **Een van de beschermde criteria?** Ja, handicap en gezondheidstoestand.
- Drie keer ja geantwoord? Dan gaat het om directe discriminatie.



- **Praat erover** met de afvaardiging en je secretaris-vrijgestelde en met de Diversiteitscel.
- **Laat je directeur weten** dat, wanneer hij Paul ontslaat, hij hem niet enkel zijn levensnoodzakelijke "ademruimte" ontnemt, maar ook zijn rechten schendt. Een **redelijke aanpassing weigeren** is illegaal en zou hem duur kunnen komen te staan. De onderwijsvaardigheden van Paul blijven uitstekend en dat is het enige wat de directeur zou mogen interesseren. Wat de nodige aanpassingen betreft, zou het klaslokaal op de tweede verdieping probleemloos kunnen worden ingeruild voor een lokaal op het gelijkvloers. Paul werkt al 15 jaar met volle toewijding voor zijn leerlingen in de school en verdient dus van de directie evenveel waardering.
- **Licht je directeur in** over het bestaan van AViQ in het Waals Gewest, PHARE voor de Franstalige werknemers in het Brussels Gewest en VDAB (Vlaamse Overheid).
- **Neem contact op met de instantie** om inlichtingen in te winnen over aanpassingen waardoor Paul aan het werk kan blijven (materiaal, hellingbanen voor rolstoelen aan een deel van de trappen, enz.). De gemeenschap betaalt dus die redelijke aanpassingen en biedt de kinderen enkele jaren extra kwaliteitsvol onderwijs van meester Paul.



- **Vraag** het Comité PB om samen na te gaan welke veiligheids- en welzijnsmaatregelen kunnen worden genomen voor de terugkeer van Paul, maar ook in het algemeen, voor de meer kwetsbare werknemers. Neem diversiteitskwesties en vooroordelen onder de loep.
- **Richt je tot ons:** de Diversiteitscel kan een initiatief of vorming over het thema opzetten in samenwerking met AViQ, PHARE of VDAB.

DUBBELE DISCRIMINATIE OP GROND VAN LEEFTIJD EN GEZONDHEIDSPROBLEMEN



Je werkt in een montagebedrijf aan de band en het Comité PB heeft zijn werk goed gedaan: het organiseert voor alle werknemers al ettelijke jaren vormingen over het tillen van lasten. Dankzij die vormingen kon het aantal rugongevallen in het bedrijf drastisch worden teruggedrongen. Nu is er echter een nieuwe ploegbaas aangenomen die de rentabiliteit van zijn productielijn wil opdrijven, dus ook het tempo en de werkbelasting. Daardoor kunnen de betrokken werknemers niet meer de nodige voorzorgsmaatregelen tegen overbelasting van hun rug in acht nemen. De jongere werknemers gaan mee in deze rentabiliteitslogica want ze denken dat ze de hogere belasting aankunnen. De oudere werknemers keuren het nieuw opgelegde beleid af en willen actievoeren met de vakbondsafvaardiging. Daardoor ontstaat er in de onderneming een generatieconflict.



WAT DOE JE?

- Vraag je af of het gaat om discriminatie

Maak een diepgaande analyse van de situatie. Op het eerste gezicht zou je kunnen denken dat het geen ongelijke behandeling is, want de nieuwe regel geldt voor iedereen. Maar hij beïnvloedt niet alle werknemers op dezelfde manier. Het verhogen van het tempo zal bepaalde profielen systematisch schaden, waaronder de oudere werknemers. Cao 104 voorziet in een waardige eindeloopbaanregeling voor oudere werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met de sleet op hun lichaam na een lange loopbaan. De regel die de nieuwe ploegbaas oplegt, is echter volledig in strijd met cao 104 en duidelijk een **vorm van indirecte discriminatie** die alle oudere werknemers collectief treft.

- Maak komaf met de 'verdeel-en-heers'-tactiek

De onenigheid tussen generaties verbreekt de sociale cohesie van de werknemers. Het machtsverwicht moet echter in hun handen blijven, en dus moeten jij en je afvaardiging de kerk in het midden trachten te houden. Maak de werknemers in de eerste plaats duidelijk dat ieders belangen op het spel staan en dat verenigd en strategisch handelen sowieso in hun voordeel speelt. Jongeren mogen zich nu dan wel sterk genoeg voelen om zo'n tempo aan te houden, op een dag worden zij de oudere werknemers en zullen ze blij zijn dat er bij het werk rekening wordt gehouden met hun oudere lichaam.

Wijs er ook op dat het hogere ritme een hoger risico op arbeidsongevallen en gezondheidsproblemen meebrengt. Het echte probleem moet worden gezocht bij het ontstaan van het conflict: de wens van de baas om plots de rentabiliteit op te drijven.

- Spreek het Comité PB aan

Als een overlegorgaan hier het verschil kan maken, is het wel het Comité PB. Er moeten duurzame, collectieve oplossingen worden gevonden voor de voltallige werknemersgroep, met respect voor ieders gezondheid. Een evaluatie van de risico's na elke wijziging van het werk zal nodig zijn om problemen nadien te voorkomen: risicoanalyse met de preventieadviseur.



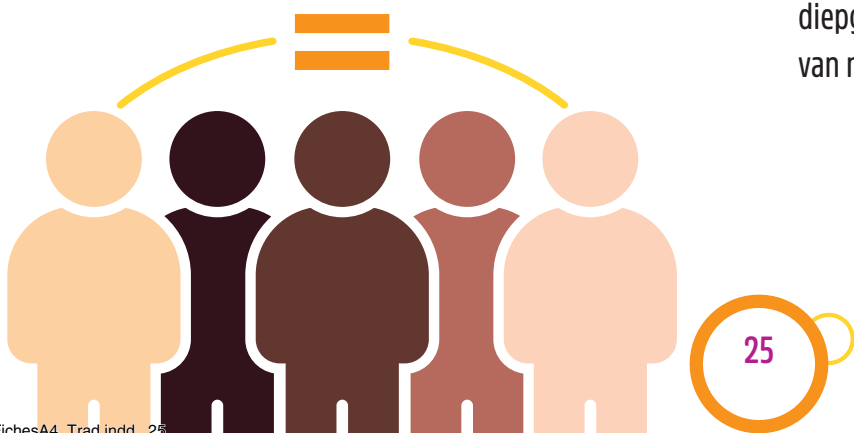
RASSENDISCRIMINATIE



Je bent verkoper in een grote meubel- en decoratiewinkel. Je werkt regelmatig samen met magazijnwerkers die onder andere de magazijnvoorraad beheren, zwaardere meubels en sofa's bij klanten thuis afleveren en nieuwe showrooms in de winkel inrichten. Al bijna 3 jaar valt een van de magazijnwerkers op door zijn vlotte babbel. Bij het monteren van showrooms slaat hij spontaan een praatje met de klanten. Hij geeft ze advies bij hun aankopen, over interieurinrichting, over meubels die goed bij elkaar zouden passen, enz. De zaakvoerder merkt zijn talent vanaf het begin op en laat hem meermaals weten dat hij op een dag als verkoper aan de slag zal kunnen omdat hij de verkoopcijfers een sterke boost geeft. Abdel lijkt bijzonder enthousiast bij het idee. Toch heb jij vastgesteld dat er tot 3 keer toe een verkoopfunctie vrij kwam, maar dat die nooit voor hem was. Je bespreekt dit met Abdel. Je wil weten of hij van gedachten is veranderd en liever zijn baan als magazijnwerker behoudt. Hij antwoordt dat hij niets liever wil dan verkoper te worden, maar dat hij na de laatste 3 aanwervingen begint in te zien dat hij te 'donker' is voor een functie waarbij hij voortdurend in contact staat met klanten. Hij zegt ook dat hij elders werk zoekt omdat hij ontgoocheld is.

WAT DOE JE ?

- **Spreek de zaakvoerder aan** om te begrijpen wat er gebeurd is en waarom Abdel uiteindelijk de functie van verkoper niet kreeg, hoewel die hem al 3 jaar beloofd is. Hoe komt het dat er ondertussen voor zijn neus 3 mensen werden aangeworven terwijl zijn verkoopvaardigheden en zijn loyaliteit ten aanzien van de zaak niet meer moesten worden aangetoond?
- **Praat erover met de vakbondsafvaardiging** om de 'kleverige vloer' aan te kaarten, die bepaalde werknemersprofielen verhindert om hogerop te klimmen in de onderneming. Deze vormen van discriminatie zonder bewijs, omgeven door een onthutsende waas, komen vaak voor. Het zijn de venijnigste, want ze zorgen voor veel frustratie bij wie er slachtoffer van is, zonder dat die de kans krijgt zich te verdedigen. Vormen van discriminatie waarbij een 'glazen plafond' speelt, zijn als schaduwen op de muur; quasi onzichtbaar. Jouw rol zal er dus in bestaan deze discriminatie zichtbaar te maken en aan de kaak te stellen om er komaf mee te maken.
- **Gebruik het imago van je onderneming** om in herinnering te brengen dat vooroordelen geen goede leidraad zijn en dat discriminatie een onderneming als de jouwe onwaardig is. Herhaal dat 35,9 % van de discriminatiedossiers uit 2019 gelinkt was aan 'rassencriteria' en dat de winkel waarvoor je werkt zijn steentje daar toch niet aan mag bijdragen.
- Stel samen met de vakbondsafvaardiging voor om een **diversiteitsplan en een non-discriminatieclausule** op te nemen in het arbeidsreglement. De gediscrimineerde groepen krijgen vaak te maken met het draaideureffect, d.w.z. dat ze de onderneming vrij snel verlaten omdat de personeelsverantwoordelijken zich niet bekommeren om hun noden en specifieke eisen. Een stabiel personeelsbeleid is nodig om werknemers in de onderneming te houden. Dat verloopt via communicatie bij functionerings- en evaluatiegesprekken. In de OR kun je CAO 9 gebruiken om je eisen kracht bij te zetten. Raadpleeg de OR-fiche om deze cao te kennen en te laten toepassen.
- Vergeet niet dat de Diversiteitscel vormingen en initiatieven rond racisme voorstelt. Die zijn bedoeld om diepgewortelde **vooroordelen af te kraken** aan de hand van nu eens speelse, dan weer aangrijpende methoden.



DISCRIMINATIE OP GROND VAN GELOOFSOVERTUIGING



Je werkt in een grote papierfabriek in Brussel en het personeel van het bedrijf is een getrouwe afspiegeling van de mensen in je regio, d.w.z. je collega's zijn mensen uit allerlei culturen. De sfeer is er over het algemeen aangenaam, maar je merkt dat er spanningen opduiken in verband met ieders geloofsovertuiging en de attitudes die eruit voortvloeien.

Je hoort steeds meer opmerkingen als: 'Sommige mensen nemen recup voor een religieus feest en denken niet aan de anderen', 'sommige mensen bidden op plaatsen die daar niet voor dienen', 'vlees in de kantine werd zo goed als verbannen om het werk van de koks te vergemakkelijken', 'sommige gelovigen vormen een getto', 'dit alles benadeelt degenen die agnost of atheïst zijn en per slot van rekening worden we gediscrimineerd!'.

Deze zinnen getuigen van een malaise en hebben een duidelijk kader nodig om een sneeuwbal effect te voorkomen. Laat situaties die aanleiding geven tot onrechtvaardigheid nooit uit de hand lopen. Het is je opdracht om ze meester te zijn en opnieuw een rustige werksfeer te creëren waarin iedereen het gevoel heeft gelijk te worden behandeld.

WAT DOE JE?

- **Maak een onderscheid tussen wat waar is van wat niet waar is:** scheid feiten van emoties (de angst voor verandering of de verwerping van verschillende overtuigingen/culturen).
- **Vraag je af of** bepaalde collega's gediscrimineerd worden in de zin van de wet (ongelijke behandeling, op het werk en op basis van geloofsovertuiging).
- **Vertel je afvaardiging** wat je had opgemerkt om de juiste, collectieve antwoorden te kunnen formuleren, het debat te openen en te omkaderen, de gemoederen te bedaren of reële onrechtvaardigheden en discriminatie te verjagen, ...
- **Ga na** wat er op poten kan worden gezet of waarover kan worden onderhandeld voor alle werknemers om een antwoord te bieden op bepaalde noden van de werknemers. Een stilte- en rustlokaal inrichten waar iedereen toegang toe heeft, bijvoorbeeld. Sommigen kunnen daar dan een boek lezen, anderen bidden er of doen er aan yoga. Er zijn zoveel alternatieven waar iedereen baat bij heeft.



- Met het akkoord van je centrale kan je Diversiteitsvrijgestelde jouw initiatief om deze delicate kwesties aan te kaarten en met je werkgever en je delegatie collectieve oplossingen te bedenken, ondersteunen. We hebben overigens een heel concrete brochure gemaakt om je te helpen. Je vindt daarin al heel wat antwoorden (enkel beschikbaar in het Frans).



DISCRIMINATIE OP GROND VAN SEKSUELE GEAARDHEID

➡ Je werkt in een telecombedrijf en 2 filiaalhouders nemen met een tussenspanne van enkele dagen contact met je op om uit te leggen dat ze zonder reden zijn gedegradeerd van manager tot verkoper. Niet alleen zijn ze gekwetst omdat ze het niet begrijpen, maar ook krijgen ze nu een lager loon.

Je bekijkt hun situatie en gaat op zoek naar objectieve redenen. Ze hebben echter geen slechte reputatie op het werk, ze zijn toegewijd en halen de verkoopcijfers die aan alle managers worden opgelegd. Als je de zaken uitspit, merk je dat deze gedegradeerde managers één ding gemeen hebben: ze zijn allebei homoseksueel, ze lopen er niet mee te koop maar maken er ook geen geheim van. Door te praten met directe collega's van deze twee werknemers en vragen te stellen over hun homoseksualiteit, verneem je dat hun nieuwe baas ongeremd vernederende, homofobe opmerkingen maakt.

WAT DOE JE?

- **Vraag je af** of het gaat om discriminatie in de zin van de wet:

✓ **Ongelijke behandeling?** Ja, de 2 werknemers worden persoonlijk geviserd.

✓ **Toepassingsgebied van de wet?** Ja, werk.

✓ **Een van de beschermde criteria?** Ja, seksuele geaardheid.

Drie keer ja? Dan gaat het om rechtstreekse discriminatie.

- **Spreek erover met je afvaardiging** en met je secretaris-vrijgestelde en de Diversiteitscel.

- **Contacteer je 2 collega's** en vraag ze om hun geval van discriminatie via onze dienst te melden.

- **Beloof ze niet** dat ze hun oorspronkelijke functie zullen terugkrijgen of dat ze via de rechtbank vergoed zullen worden, maar stel ze gerust en zeg dat je ervoor zorgt dat ze begeleid zullen worden bij de verdere stappen die verschillende actoren in hun vakbond en zichzelf zullen ondernemen.

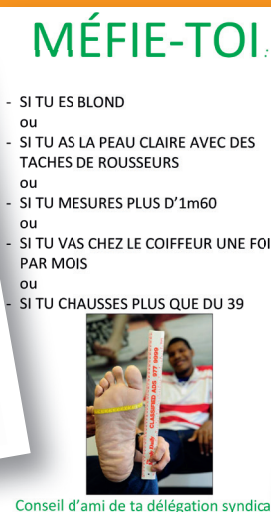
Als ze al ten minste zes maanden lid zijn van het ACV, dan zullen met de centrale en de juridische dienst juridische stappen worden overwogen. Als dat niet het geval is, dan zal de persoon zo goed mogelijk worden doorverwezen. Dan wordt de discriminatie gemeld en dan wordt het lid begeleid in een niet-juridische procedure die in iets concreets kan uitmonden. Denk **samen met je vakbondsafvaardiging** na over hoe je de werknemers bewust kan maken van discriminatie (denkoefening, een korte vorming door een Diversiteitsvrijgestelde, een diversiteitshandvest of -plan opstellen samen met de werkgever...). Maak er een collectieve strijd van!



KIJK WAT EEN TRANSCOMAFGEVAARDIGDE HEEFT VERWEZENLIJK:

Eerst verzamelde hij getuigenissen waaruit bleek dat de persoon die de twee managers had gedegradeerd homofobe uitspraken deed. Vervolgens vroeg hij de directie waarom ze waren gedegradeerd. De directie moest het antwoord schuldig blijven en riepen de persoon in kwestie erbij. Die was niet in staat zijn beslissingen te rechtvaardigen. Terwijl de directie een diepgaand onderzoek voerde naar homofobie en discriminatie, overtuigde de afgevaardigde de vakbondsafvaardiging (VA) om het probleem aan te pakken:

- Door een diversiteitsplan op te leggen in hun onderneming (OR + Comité PB);
- Door de bedrijfsgeneeskunde in te schakelen om de gevolgen van homofobie voor het personeel en voor de rentabiliteit aan te tonen (een interessant argument voor de directie);
- Door fiches op te stellen om discriminatie in de toekomst beter aan te pakken;
- Door per mail een sensibiliseringscampagne over diversiteit op te starten: de werknemers kregen per week een mysterieuze afbeelding doorgemailed. De eerste waren nogal algemeen zodat iedereen zich betrokken voelde en de volgende waren meer gericht op homofobie. In totaal werden 18 mails verstuurd om de nieuwsgierigheid van collega's te prikkelen en uiteindelijk tot het unanieme besluit te komen: discriminatie is een zaak van iedereen!



KIJK WELKE TOOL ONZE DIENST ONTWIKKELDE:

Wij hebben voor jou een brochure gemaakt. Daarin staat wat je kunt doen op basis van je manda(t)(en). De brochure herhaalt dat het verdedigen van de rechten van je homoseksuele en lesbische collega's een van je opdrachten is. De Diversiteitscel biedt een opleidingsmodule van 2 uur aan over het thema. Wij baseren ons op de moedige en creatieve strategie van de afgevaardigde van Transcom en zijn afvaardiging: een sensibiliseringscampagne.

Er is immers geen betere afgevaardigde dan diegene die erin slaagt de werknemers en hun belangen te verenigen via een onderwerp dat beladen is met vooroordelen.



DEEL 2

KIES JE INVALSHOEK



NEEM INITIATIEF
Wijster
stuur

PREVENTIE EN
BESCHERMING

KIES JE INVALSHOEK

IN FUNCTIE VAN HET SYNDICAAL MANDAAT DAT JE UITOEFENT

Als afgevaardigde vertegenwoordig je jouw collega's bij je werkgever en verdedig je hun rechten en belangen.



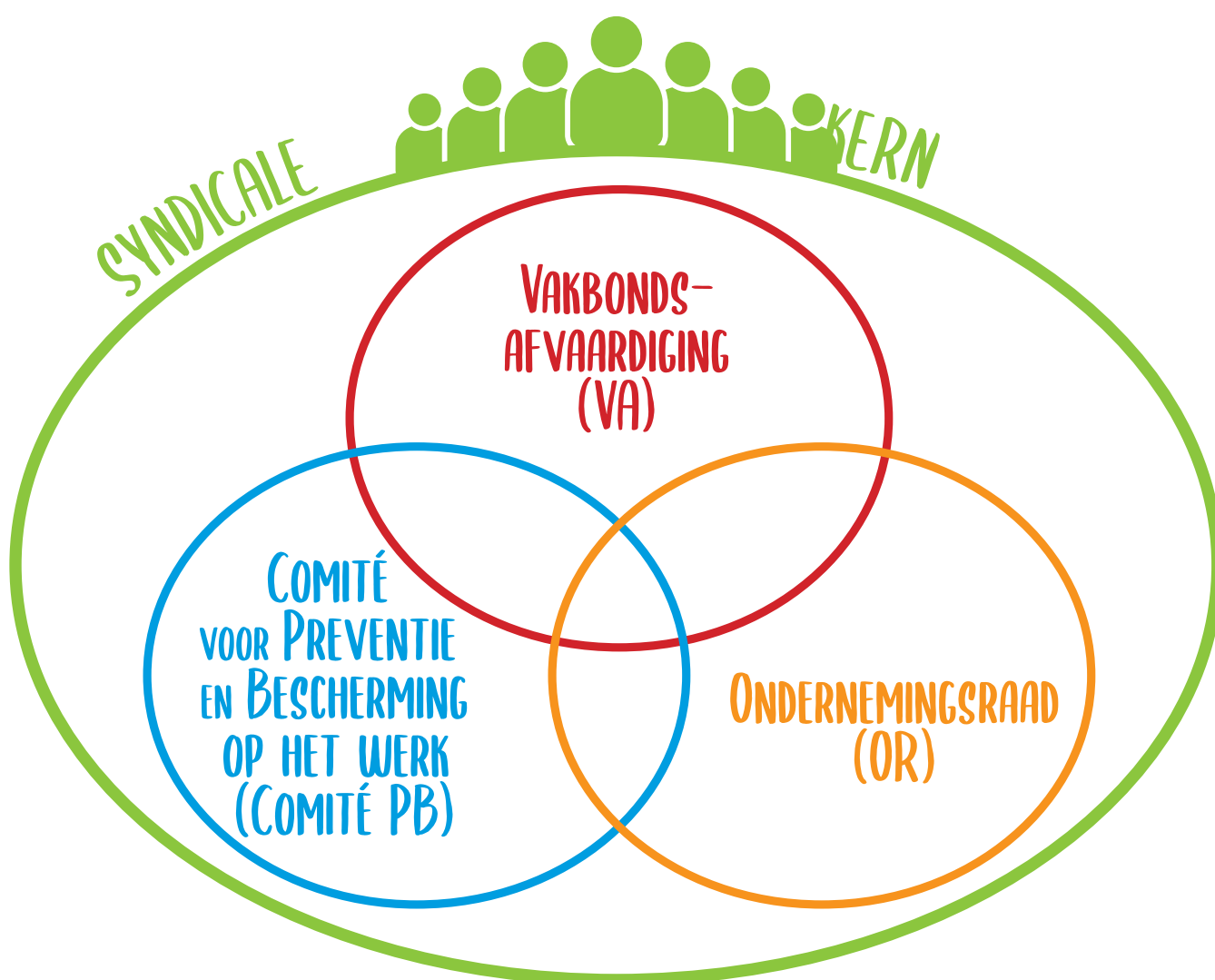
- ▶ Er is misschien maar één vakbondsafvaardiging (VA) in je onderneming, maar dat is genoeg om heel wat zaken te veranderen. Vanaf een bepaald aantal werknemers kan een VA in de onderneming worden ingericht. Dat aantal hangt af van je sector en je paritair comité.
- ▶ Vanaf 50 voltijdsequivalenten voorziet de wetgeving in de oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk (Comité PB).
- ▶ Vanaf 100 voltijdsequivalenten moet een ondernemingsraad (OR) worden opgericht om economische en bestuurlijke kwesties en de arbeidsorganisatie (werktijden, vakanties, enz.) aan te kaarten. In deze grote ondernemingen houdt het Comité PB zich bezig met veiligheids- en welzijnskwesties, terwijl de ondernemingsraad in herinnering brengt dat achter de cijfers, winsten, aandeelhouders en beleggers mensen schuilgaan en geen machines of papieren zakdoekjes. De sterkte van elke succesvolle, duurzame onderneming is het personeel (werknemers, arbeiders, bedienden, uitzendkrachten...)

NB : Als er geen OR is, maar wel een Comité PB (ondernemingen met 50 tot 99 voltijdsequivalenten), oefent het Comité PB de meeste bevoegdheden van de OR uit. Als er geen OR of Comité PB is (ondernemingen met minder dan 100 voltijdsequivalenten), oefent de VA de meeste bevoegdheden van de OR en het Comité PB uit.

In de volgende fiches geven wij je een leidraad, zodat je weet welke manoeuvreerruimte je hebt om discriminatie tegen te gaan en diversiteit te bevorderen, ongeacht je manda(a)t(en).

De eerste tip die wij je willen geven is: luister naar je collega's en durf initiatieven nemen. Als gelijke kansen je na aan het hart liggen, zal je grenzen kunnen verleggen met cijfers en overeenkomsten waarover je beschikt, maar ook met lef en creativiteit. Vooral omdat je een heel team wordt, zal zodra je je collega's-afgevaardigden overtuigd hebt – de rest snel volgen.

UITDAGING: DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE



IN DE VAKBONDSAFVAARDIGING (VA)

De vakbondsafvaardiging (VA) is voor alle werknemers van het bedrijf het eerste en voornaamste contactpunt met de vakbond. Deze kan resultaten boeken enkel als de VA sterk is binnen het bedrijf.

Krachtens CAO 5 heeft de vakbondsafvaardiging altijd en voor alle materies een recht op informatie, op controle, op onderhandeling en om door de werkgever gehoord te worden. Deze CAO verplicht de werkgever om vakbondswerk mogelijk te maken.

Verschillende denkoefeningen kunnen binnen de afvaardiging, in samenwerking met de OR en het Comité PB:

- ▶ **Wordt een diversiteitsbeleid uitgevoerd binnen je onderneming? Zo ja, is dit beleid samen met de werknemersafgevaardigden bepaald?** Zo niet, kunnen de werknemersafgevaardigden het initiatief nemen om over zo'n project in samenwerking met de OR na te denken en nadien concrete voorstellen aan de werkgever te doen. Een concreet actieplan zal ook op touw kunnen worden gezet om meer diversiteit binnen de onderneming in de toekomst te garanderen. De vakbondsploeg zal in dit geval een koers hieromtrent moeten overleggen. De ACV-diversiteitsvrijgestelden zullen ze kunnen begeleiden bij deze denkoefening.
- ▶ **Zijn er bijzondere maatregelen getroffen qua aanwerving, opleiding en opvang van bepaalde doelgroepen teneinde diversiteit en gelijke kansen te verzekeren?** Bij gebrek aan een OR of in samenspraak met de OR kan de VA deze kwesties aankaarten.
- ▶ **Omvat het arbeidsreglement van je onderneming een antidiscriminatieclausule waarin staat dat de onderneming alle vormen van discriminatie wil weigeren?** Vraagt de onderneming dat haar werknemers dezelfde inzet delen? Zo niet, kan een denkoefening hieromtrent binnen de OR en de vakbondsafvaardiging interessant zijn. In ieder geval heeft de vakbondsafvaardiging als opdracht de geschillen en individuele klachten te behandelen. In dit kader zal de VA de nood aan meer collectieve lering bij de OR kunnen onderstrepen en een globaal beleid ermee bespreken dat toegepast moet worden om nieuwe discriminatiegevallen te voorkomen.

ZIEN, OORDELEN EN HANDELEN: ZO VECHT JIJ TEGEN DISCRIMINATIE

Luisteren, situatieanalyse en actie ondernemen tegen discriminatie vormen een belangrijke leidraad doorheen jouw syndicaal engagement tegen discriminatie en ongelijkheid:

1

WEES EEN LUISTEREND OOR

- **Stel jezelf vragen:** is er een link tussen de klachten en vragen van het personeel en de discriminatie en/of zijn ze een voorbode van mogelijke discriminatie in de bedrijfsstructuur?
- **Wees aandachtig** voor werknemers die mogelijk gediscrimineerd zouden kunnen worden.
- Wees **beschikbaar** en **inclusief** (sta open voor alle soorten vragen van elke medewerker); aarzel niet om uit te leggen dat de vakbondsafvaardiging ook bevoegd is voor gevallen van discriminatie.

2

IDENTIFICEER EN ANALYSEER DE PROBLEMEN

- **Analyseer** de klachten en vaststellingen grondig. Hou daarbij geen rekening met vooroordelen en stereotypen.

3

ONDERNEEM ACTIE

4

DENK NA OVER CONCRETE ACTIEPISTES, samen met het Comité PB en de OR.

5

PAS DE VERWORVEN RECHTEN TOE: DE CAO'S en WETGEVING. De OR moet steeds ingelicht worden over de acties van het Comité.

- **Maak** plannen voor gelijke kansen met concrete maatregelen.
- **Sensibiliseer en betrek** je collega's. Op pagina's 27 en 28 vind je een moedige actie onder leiding van een vakbondsafgevaardigde van Transcom, in samenwerking met het Comité PB en de OR.



IN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (COMITÉ PB)

HOE PAK JE DISCRIMINATIE AAN IN HET COMITÉ PB?

► Maak gebruik van gegevens over arbeidsomstandigheden

- De resultaten van de risicoanalyse (voorgelegd op het Comité): rekening houden met specifieke risico's (voor de doelgroepen: vrouwen, jongeren, ouderen, mensen met een handicap, ...) met bijzondere aandacht voor de psychosociale risico's;
- het globale preventieplan en het jaarlijks actieplan: ga na of er gedifferentieerde preventiemaatregelen bestaan of maatregelen met negatieve externe gevolgen voor bepaalde doelgroepen (specifieke vorming, aanpassing van de organisatie van het werk/de werkplek, ergonomische maatregelen, ...);
- de verslagen van de preventiediensten: vraag een verdeling volgens gender, leeftijd enz. van alle gegevens (arbeidsongevallen, verklaringen van beroepsziekten, ...).



► Ga na of er met bepaalde groepen weinig of geen rekening wordt gehouden in het preventiebeleid op basis van:

- de resultaten van de risicoanalyse;
- de verslagen van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- de analyse van de **arbeidsongevallen** en de gegevens over **beroepsziekten**;
- de lijst met werkplekken en werknemers onderworpen aan zon gezondheidstoezicht, enz.

► Interesseer je voor de maatregelen over de opvang en begeleiding, het informeren en de vorming over gezondheid-veiligheid: let erop dat alle werknemers beschikken over de informatie, documenten enz., aangepast aan hun situatie en in een klare taal.

► Volg het gezondheidstoezicht op. Aangepast werk moet worden voorgesteld:

- voor zwangere werkneemsters;
- na een arbeidsongeval;
- aan werknemers in risicofuncties, indien de arts dat nodig acht (verwijderen van de risicovolle werkplek en aangepast werk vinden);
- aan werknemers met een beroepsziekte, indien de arts dat nodig acht (verwijderen van de risicovolle werkplek en aangepast werk vinden).

► **Werk mee aan individuele procedures bij de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW):**

Een afgevaardigde van het Comité PB speelt een bijzondere rol in het helpen met en begeleiden van de stappen bij de EDPBW. Vergeet niet dat een aantal pesterijen discriminerend kunnen zijn.

'Binnen deze externe diensten worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat de elementen van risico-evaluatie en risicobeheersing en van medisch toezicht op een geïntegreerde wijze kunnen worden behandeld. De externe dienst vormt aldus één entiteit, waarin alle disciplines vertegenwoordigd zijn. De afzonderlijke afdelingen belast met het medisch toezicht bestaan uit arbeidsartsen en zij voeren een aparte boekhouding en verslaggeving over hun activiteiten van medisch toezicht en hun preventieopdrachten. De opdrachten van de afdeling belast met het medisch toezicht hebben dus ook een preventief karakter dat in de verslaggeving moet worden benadrukt.'

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/externe-dienst-voor-preventie-en-bescherming>



HOE PAK JE DISCRIMINATIE AAN IN DE OR?



- Ga na of het personeel in jouw onderneming even divers is als de bevolking in je regio. Gebruik daarvoor de onderstaande tools.
- Indien dat niet het geval is, stel dit aan de kaak en stel een diversiteitsplan of een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement voor. Er moet een lijst gemaakt worden met duidelijke engagementen van de directie, niet toegelaten gedrag, consequenties en procedures.
- Een goed personeelsbeleid komt tot stand door efficiënt management in alle fases. Je vindt inspiratie in de fiches over management.

In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 9 (cao 9), beschik je over **het recht op inlichting**. De volgende gegevens kun je (soms na bijkomende aanvraag) raadplegen om meer te weten te komen over diversiteit in jouw onderneming (of het gebrek daaraan): wie wordt in de onderneming tewerkgesteld, volgens **geslacht**, **leeftijdscategorie**, **beroepsgroep** en **-kwalificaties**, de afdeling, het soort contract (vast, tijdelijk, interim, terbeschikkingstelling van uitzendkrachten aan gebruikers)?

Volgens het geslacht, evenals de leeftijds- en beroepscategorie, kun je de volgende bijkomende informatie vragen (deze informatie wordt niet spontaan verstrekt):

- het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers;
- de nationaliteit;
- de anciënniteit;
- het aantal mensen dat de onderneming verlaten heeft (vrijwillig vertrek en ontslag);
- het aantal werknemers (met inbegrip van uitzendkrachten, tijdelijke krachten en terbeschikkingstelling);
- het aantal dagen afwezigheid, dagen volledige werkloosheid, overuren.

Bevraag je werkgevers over de **tewerkstellingsperspectieven** voor het komende boekjaar en tracht hun doelstellingen bij te sturen richting meer inclusie en diversiteit.

Geef daarvoor concreet de elementen aan die volgens jou een rem vormen. Leg bijvoorbeeld uit dat bepaalde arbeiders kunnen doorgroeien in het bedrijf en zodoende een meerwaarde betekenen voor de onderneming daar ze ervaring uit het terrein kunnen meenemen. **Welke opleidingen kunnen hen daarbij helpen?**

Laat ook weten dat vrouwen die solliciteren voor functies met verantwoordelijkheden daar vaak geen toegang toe krijgen en vraag door op welke obstakels ze stuiten. Zoek **argumenten** om het perspectief op tewerkstelling een nieuwe wending te geven. Een gouden kans!

MAAK EEN OVERZICHT VAN JOUW ONDERNEMING

➡ 560 WERKNEMERS IN TOTAAL:

BEDIENDEN:

BEDIENDEN: **160** KADERLEDEN: **20**
 ♀: **100** ♀: **4**
 ♂: **60** ♂: **16**
 HERKOMST: **4** HERKOMST: **4**
 HANDICAP: **2** HANDICAP: **2**

PRODUCTIEHAL:

ARBEIDERS: **270**
 ♀: **20**
 ♂: **250**
 HERKOMST: **115**
 INTERIM: **15**

VERPAKKING-OPSLAG-VERZENDING:

ARBEIDERS: **110**
 ♀: **60**
 ♂: **50**
 HERKOMST: **40**
 INTERIM: **20**

► Welke sociale maatregelen werden genomen inzake tewerkstelling? Welke beroepsopleidinge zijn er? Is er bijscholing voorzien? Zijn er personeelsgebonden problemen?

Bovenop cao 9 is er ook nog de **sociale balans** van je onderneming, informatie die verplicht minstens een keer per jaar moet worden verstrekt, tegelijkertijd met de financiële balans. Samen vormen die instrumenten een ware bron aan belangrijke informatie, waarmee je de diversiteit en gelijkheid van kansen in je onderneming kunt vergroten. Gebruik die cijfers om een overzicht te maken en maak een leeftijdspyramide. Gebruik die informatie om je voornemens en ambities kracht bij te zetten.



Hoeveel mensen van vreemde origine hebben een **kaderfunctie** of een functie met **verantwoordelijkheid**? En hoeveel van hen zijn arbeider, uitzendkracht of hebben een ondergeschikte functie? Maak dezelfde oefening voor vrouwen, jongeren, oudere werknemers en werknemers met een handicap. Richt je aandacht op de **aard van de arbeidsovereenkomst** (onbepaalde duur, bepaalde duur, deeltijds, interim). Hoeveel van dit soort contracten zijn er en **om welke werknemers gaat het? Wat is hun profiel?**

Als die cijfers opmerkelijk zijn, heb je misschien wel de groepen gevonden die in jouw onderneming op beperkingen stuiten. Het kan al dan niet gaan om bewuste discriminatie, maar hoe dan ook doet de discriminatie zich voor in een van de managementfases (rekrutering, slechte omkadering bij de indiensttreding, enz.). **Jouw opdracht bestaat uit het vinden van de zwakke plek** en de fase waarin de discriminatie ontstaat, om daar concreet iets te veranderen.

In de **sociale balans** staan er **specifieke codes** die voor alle ondernemingen gelden. Als hulpmiddel vind je een opsomming van die codes terug in de bijlage.



NEEM INITIATIEF
luister
steun

PREVENTIE
EN BESCHERMING

KIES JE AANPAK

IN FUNCTIE VAN DE DOELGROEPEN

Het is mogelijk dat je in jouw onderneming een doelgroep hebt ontdekt die vaker **ongelijk behandeld wordt**. Als afgevaardigde wil je hen dan steunen en hun rechten verdedigen, zodat ze **gelijk en rechtvaardig behandeld** worden.



Enkele voorbeelden:

- vrouwelijke buschauffeurs – die een kleine minderheid vormen ten opzichte van hun mannelijke collega's – kunnen niet tegen een boom plassen wanneer de nood hoog is. Dat kan gezondheidsproblemen veroorzaken, waaronder zelfs chronische blaasontsteking;
- oudere werknemers – die na een lange loopbaan versleten zijn – krijgen geen eindloopbaanregeling voorgesteld, ook al staken ze jarenlang hun tijd en energie in het bedrijf. Op de koop toe worden ze misschien ontslagen wanneer ze voor de onderneming niet meer efficiënt inzetbaar zijn of worden ze langdurig ziek;
- je werkt voor een groot bedrijf in hartje Brussel en hebt amper collega's van buitenlandse oorsprong.

Er zijn voorbeelden bij de vleet, maar niemand kent je onderneming en collega's zo goed als jij. Uit al die voorbeelden hebben we er hierboven vier uitgekozen.

Dankzij cao 9 en de sociale balans kun je een beroep doen op de wet om informatie in te winnen en op zoek gaan naar profielen van werknemers die vaak benadeeld en gediscrimineerd worden. Die instrumenten zullen je helpen om de diversiteit en gelijke kansen in jouw onderneming te verhogen.

Gebruik die cijfers om een overzicht te maken van jouw onderneming en maak een leeftijdspyramide. Met die tools kun je je woorden kracht bijzetten en je doel bereiken. Meer details hierover vind je in de fiche 'Ondernemingsraad'.



In de ondernemingsraad kun je ook cao 104 gebruiken om een plan op te stellen om oudere werknemers concrete maatregelen te bieden waarmee ze hun loopbaan waardig kunnen afsluiten.

Onder de bevoegdheden van de OR vallen specifieke bevoegdheden voor gendergelijkheid (met name een verslag over de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen, alsook een analyseverslag over de loonkloof tussen mannen en vrouwen).

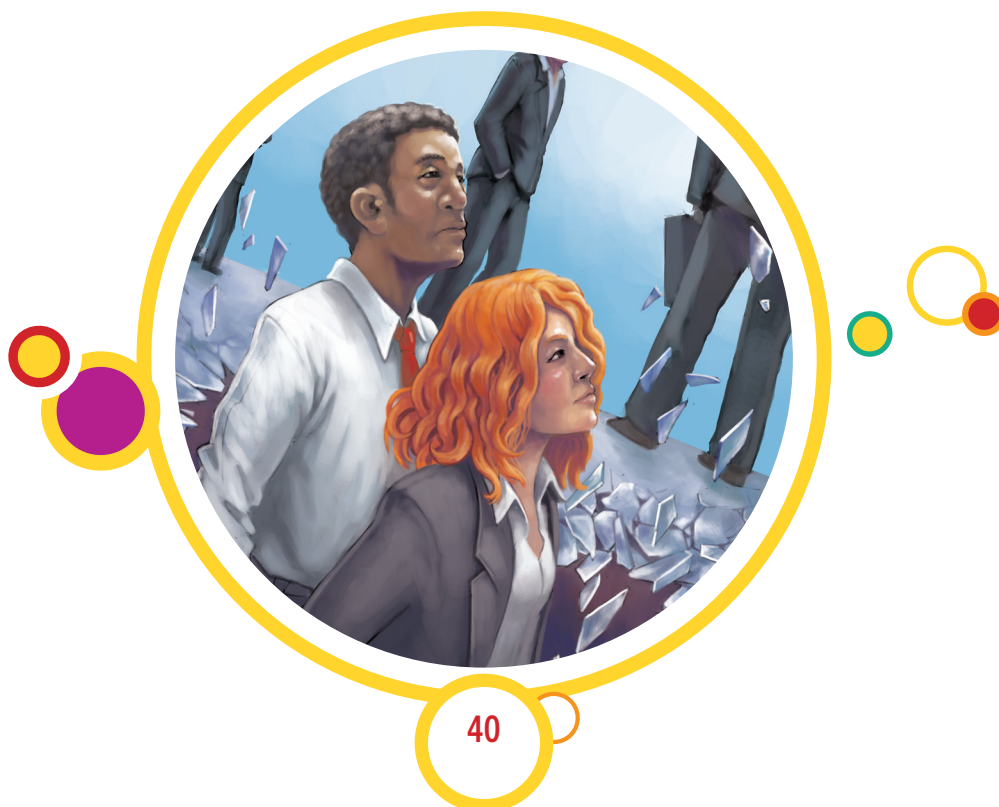
► Hieronder volgen de wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten waarmee je eender **welke gediscrimineerde doelgroep kunt verdedigen**:

- de antidiscriminatiewet van 2007 is jouw bondgenoot (die wet omvat de genderwet en de antiracismewet);
- met cao 9 en de sociale balans kun je de tewerkstellingssituatie onderzoeken en een overzicht en leeftijdspyramide maken van jouw onderneming;
- cao 38 strijdt voor gelijke behandeling bij aanwerving en tijdens de selectie van werknemers;
- cao 95 bevordert de naleving van gelijke behandeling tijdens de gehele arbeidsrelatie, met inbegrip van de voorwaarden voor de toegang tot werkgelegenheid.



Door middel van een duidelijke methode maken we je vertrouwd met de doelgroepen en helpen we je de zwakke plekken bloot te leggen en een strategie in te voeren:

- betrokken specifieke groep;
- realiteit en problematieken;
- waar je op moet letten;
- juridisch kader en jouw recht op informatie.



REALITEIT EN PROBLEMATIEK

Je hebt waarschijnlijk wel gemerkt dat sommige beroepen eerder als 'vrouwelijk' worden bestempeld en andere als 'mannelijk'. Zo zijn kinderverzorgers, zorgkundigen en mensen tewerkgesteld via dienstencheques vaak vrouwen. Ingenieurs, elektromechanici en metselaars zijn dan weer meestal mannen.

In de tewerkstelling spreken we van discriminatie tegen vrouwen wanneer ze minder toegang lijken te krijgen tot formingen en promoties (**het glazen plafond**) of wanneer voornamelijk vrouwelijke functies **systematisch ondergewaardeerd worden**.

Studies tonen aan dat onderwijzers vroeger erg goed betaald werden (toen het nog een mannenberoep was), maar nu het beroep vervrouwelijkt is, de verloning en erkenning minder goed zijn.

Vaak hoor je zeggen dat '**vrouwen minder verdienen dan mannen**' en dat '**de loonkloof 23,7%** bedraagt'. Functieclassificaties zorgen ervoor dat mannen en vrouwen binnen dezelfde onderneming voor dezelfde functie en met hetzelfde diploma identiek hetzelfde loon krijgen. Toch is het in een relatie meestal zo dat de vrouw deeltijds gaat werken om voor de **kinderen** en het huishouden te zorgen. In sommige zogenaamde vrouwelijke sectoren is **deeltijds werken** schering en inslag. In dat geval heeft een vrouwelijke werknemer geen andere keuze dan de voorgestelde werktijden te aanvaarden. Vrouwen werken ook vaak in **ondergewaardeerde** sectoren met een lagere verloning dan de 'mannelijke' sectoren. Toch zijn die sectoren even onmisbaar voor de maatschappij. Wanneer we het **pensioen**bedrag van vrouwen (nu en in de toekomst) vergelijken met dat van mannen, is het resultaat ontstellend: in 2019 ontvingen vrouwen gemiddeld €750 en mannen €1.245.

Niemand zal ontkennen dat de rug van een metselaar zwaar belast wordt, maar een kinderverzorgster die op 64 jaar met SWT vertrekt met ernstige rugklachten door het opheffen van duizenden kinderen van 3 tot 15 kilo, zal moeten vechten voor de erkenning van haar spier- en skeletaandoeningen. Het uurloon van een metselaar met een erkend zwaar beroep is aanzienlijk hoger dan dat van onze kinderverzorgster die instaat voor de opvoeding en verzorging van baby's. We moeten **afstappen van het vooroordeel dat vrouwenberoepen lichte beroepen** zijn. Hun fysieke inspanningen en competenties moeten erkend worden.

Tijdens de coronacrisis waren voornamelijk 'vrouwelijke' beroepen essentieel en vaak blootgesteld. Toch zien we dat in die sectoren die enorme inspanningen leverden het loon erg laag is en het personeelstekort schrijnend. Dat personeelstekort zorgt dan op de koop toe voor sluimerende burn-outs. Al die **onrechtvaardigheden** samen **wegen constant door** op de werknemers.





WAAR JE OP MOET LETTEN

Stel jezelf eerst en vooral de vraag of mannen en vrouwen in jouw onderneming **dezelfde kansen** krijgen op tewerkstelling en vorming. Worden leidinggevende functies voornamelijk uitgevoerd door mannen? Indien ja, hoe is dat te verklaren? Solliciteren er ook vrouwen voor die functies of niet? Indien niet, stel jezelf dan de vraag waarom. Indien vrouwen wél solliciteren voor leidinggevende functies maar ze niet krijgen, is dat dan op basis van een gerechtvaardigde en objectieve beoordeling van hun vaardigheden of is er een glazen plafond omwille van vooroordelen bij het personeelsmanagement? Hoe worden deeltijdse functies verdeeld in je onderneming? Is er een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen? Wordt er genoeg moeite gedaan om vrouwen aan te moedigen te solliciteren voor bepaalde functies en ervoor te zorgen dat ze zich daar geschikt genoeg voor voelen? Identificeer, naargelang je beroepsveld, wat niet goed zit en wat beter kan. Bijvoorbeeld: hebben vrouwelijke buschauffeurs toegang tot toiletten tijdens hun pauzes of is dat nog steeds problematisch? Aarzel niet om je collega's naar hun moeilijkheden te vragen, om de cijfers en de voornamelijk vrouwelijke functies te bekijken en de aanwervingsprocedures en toegang tot promotie te analyseren. Toon interesse in de arbeidsvoorwaarden en werktijden van je collega's. Als afgevaardigde heb je alle troeven in de hand om te werken aan gelijke kansen.

Je kunt ook contact opnemen met ACV Gender, die strijdt voor gelijkheid. ACV Gender heeft geweldige tools die je kunnen helpen glazen plafonds en clichés te doorbreken.

JURIDISCH KADER EN RECHT OP INFORMATIE



- De **antidiscriminatie- en genderwet van 10 mei 2007** strijdt tegen discriminatie tussen mannen en vrouwen, en tegen alle vormen van discriminatie volgens geslacht (geslachtsverandering, genderidentiteit of genderuitdrukking).
- **Cao 25-25ter** over de **gelijke verloning** moet worden bijgevoegd bij elk arbeidsreglement en impliceert het verbannen van elke vorm van discriminatie op basis van geslacht voor hetzelfde gelijkwaardige werk (koninklijk besluit van 14 juli 1987 voor de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector).
- De **wet van 22 april 2012** die **strijdt tegen de loonkloof** tussen mannen en vrouwen.
- **Cao 95** over **de gelijke behandeling in werving, selectie en promotie**, in alle aspecten van de arbeids- en ontslagvoorwaarden en in alle aanvullende socialezekerheidsstelsels.
- **Cao 35** verplicht een werkgever om bijkomende te verrichten uren in de onderneming **eerst voor te stellen aan deeltijdse werknemers**, in plaats van nieuwe deeltijdse werknemers aan te werven.
- **Cao 38** bevordert **de gelijke behandeling bij de aanwerving en selectie** van mannelijke en vrouwelijke werknemers.
- **Cao 9** bepaalt **het recht op informatie** op de Ondernemingsraad (OR) over de tewerkstellingssituatie van vrouwen: overzicht van maatregelen ten voordele van de tewerkstelling en jaarlijks verslag over gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen. Vergelijk deze gegevens met de afgelopen jaren en bekijk of er al dan niet een onevenwichtige tendens groeit.
- In de **jaarlijkse sociale balans** vind je de codes die je daarbij helpen. Raadpleeg die codes om een idee te krijgen van de genderproblematiek in jouw onderneming: **codes 120 + 1200 tot 1203 en 121 + 1210 tot 1213**. Zo zie je hoeveel werknemers ingeschreven zijn in het personeelsregister, verdeeld volgens **geslacht en studieniveau**. Je vindt er ook een verdeling van de **voltijdse en deeltijdse** tewerkstelling per geslacht.

Wat de gevolgde opleidingen betreft, is de verdeling mannen/vrouwen:

- **codes 5801 en verder voor mannen**
- **codes 5811 en verder voor vrouwen**



'WIJ JONG EN ONBEZONNEN, ZIJ OUD EN VERSLETEN.'

TEWERKSTELLING VOLGENS LEEFTIJD

REALITEIT EN PROBLEMATIEK

Discriminatie op basis van leeftijd is een van de vaakst voorkomende vormen van discriminatie, voornamelijk ten opzichte van oudere werknemers. Er wordt hun vaak een eindloopbaanregeling geweigerd en hun waardigheid hierdoor genegeerd. Als er beroepsvermoeidheid optreedt, volstaat het om de organisatie van het werk aan te passen om de vermoeidheid te verhelpen én rendabel te blijven. En als ouderen werk zoeken, worden ze vaak niet aangenomen omdat ze zogezegd minder kunnen en niet flexibel zijn.



Daarbij komt dat oudere werknemers de slechte gewoonte hebben om zichzelf te discrimineren.

Velen slikken de stereotypen over zichzelf en noemen zichzelf een digibeet, te traag en verroest. Iemand die volledig overtuigd is van de vooroordelen over zichzelf, kun je maar moeilijk op andere gedachten brengen. Wanneer iemand gelooft dat hij niets meer te bieden heeft op de arbeidsmarkt, zal de werkgever prompt overtuigd zijn dat die persoon niet de moeite waard is. Iemand die overtuigd is van zijn kunnen en talenten, zal de werkgever overtuigen door zijn dynamisme en motivatie en zijn leergierigheid aan de dag brengen om zo productief te worden als de andere werknemers.

Wat jongeren betreft, vereisen sommige werkgevers ervaring, zonder dat ze jongeren de kans geven die te verwerven. Uit angst de verkeerde persoon op de verkeerde plek aan te werven en uit administratief gemak, krijgen jongeren dan enkel onzekere arbeidsovereenkomsten (interim, tijdelijke contracten, deeltijdse contracten).

Bedrijven met een oud personeelsbestand moeten erop letten dat de ervaring en kennis niet samen met de gepensioneerden vertrekken, voor ze worden overgedragen aan de nieuwe werknemers. Wanneer het personeel erg jong is, moet er aandacht uitgaan naar de arbeidsovereenkomsten van die nieuwe werknemers. De jongeren moeten opleidingen volgen en van in het begin worden gecoacht door ervaren werknemers. Er moet ook werk worden gemaakt van ongevalpreventie.

In ieder geval is **een goed evenwicht tussen oudere en jonge werknemers essentieel** voor de goede werking van een onderneming. De groepssamenhang kan evenwel op de proef gesteld worden als gevolg van de verschillen tussen de generaties, in tempo, meningen, waarden enz.

WAAR JE OP MOET LETTEN

Stel jezelf de vraag of jongeren werk vinden in jouw onderneming. Indien ja, zijn er ook functies waar ze geen toegang toe krijgen? Zijn jongeren overal vertegenwoordigd? Krijgen ze de kans opleidingen te volgen om door te groeien in het bedrijf? Welk soort arbeidsovereenkomsten krijgen ze: interimcontracten, tijdelijke of vaste contracten? Wat zijn hun werktijden? Wordt van hen veel flexibiliteit verwacht? Met die indicatoren kom je te weten hoe jouw werkgever tegenover jongeren staat.

Hoe is het met oudere werknemers gesteld? Zijn ze nog fit en wel op het werk of lijken ze uitgeput? Krijgen ze bijzondere aanpassingen die hun werk verlichten, hun arbeidstijd of werkritme verminderen? Doet de werkgever soms beroep op derden om de werkplekken aan te passen van oudere werknemers met bv. spier- en skeletaandoeningen? Krijgen ze opleidingen zodat ze



kunnen volgen met de rest van het team of zodat ze het einde van hun loopbaan kunnen plannen? Worden er soms werknemers aangenomen ouder dan 55 jaar of is dat volgens jou eerder zeldzaam?

Binnen de Franstalige vleugel van het ACV bestaat er een seniorenwerking die veel militanten telt en voor de rechten en waardigheid van oudere werknemers strijdt, en dit ook na hun tewerkstelling. Een waardig pensioen moeten we samen bekomen via de SZ. Het gaat om een ideologische strijd tegen neoliberale maatregelen die de SZ proberen te ontmantelen ten voordele van peperdure privéverzekeringen. Daarvoor zetten deze senioren zich volledig in!



De jonge militanten van het ACV zijn er om jonge werknemers met raad en daad bij te staan over hun rechten als jobstudent, uitzendkracht of jonge werknemer. Ze spreken met hen over onzekere en onderbetaalde arbeidsovereenkomsten, zoals bijvoorbeeld bij Deliveroo, dat sociale bijdragen ontwijkt. Die werknemers hebben geen rechten: noch op het minimumloon, noch op werkloosheid of betaald verlof.

Informatie en sensibilisering op brede schaal. Een essentiële taak!

JURIDISCH KADER EN RECHT OP INFORMATIE

- **Anti-discriminatiewet** (zie pagina's 7 tot 10).
- **Cao's 95 + 38** (gelijke behandeling, zie pagina 40).
- **Cao 9**: vraag het **jaarlijks overzicht van maatregelen om tewerkstelling in bepaalde doelgroepen te bevorderen**. Daarin zitten ook de verminderingen op sociale bijdragen waar het bedrijf gebruik van kan maken voor:
 - ▶ de aanwerving van erg laaggeschoolde jongeren met een startbaanovereenkomst;
 - ▶ de tewerkstelling van oudere werknemers.
- **Cao 104**: elke onderneming vanaf 20 werknemers moet een **werkgelegenheidsplan** opstellen om het aantal **werknemers van 45 jaar en ouder** te verhogen of te behouden.
- Het koninklijk besluit van 30/06/2006 voorziet in een ervaringsfonds om de mogelijkheden op tewerkstelling, de arbeidsvoorwaarden en de organisatie van het werk te verbeteren voor werknemers **vanaf 45 jaar en ouder**:
 - ▶ **Brussel**: de Ervaringsfondsmaatregel werd stopgezet.
 - ▶ **Wallonië**: op de website van FOREM :
www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-fonds-experience-professionnelle.html
 - ▶ **Vlaanderen**: voor het Vlaams Gewest werd op 31 december 2015 de Ervaringsfondsmaatregel stopgezet.
- Verschillende **politieke maatregelen om werkgelegenheid te bevorderen** voor bepaalde doelgroepen, waaronder leeftijd. Zo zijn er RSZ-verminderingen voorzien voor het aanwerven van laaggeschoolde jongeren (SBO's) via alternerende opleiding en de tewerkstelling van oudere werknemers.
- **Cao 82 : outplacement**: maatregelen voor oudere werknemers door de invoering van een **outplacementbegeleiding voor werknemers vanaf 45 jaar**.

'I HAVE A DREAM!'

TEWERKSTELLING VAN MENSEN VAN VREEMDE HERKOMST

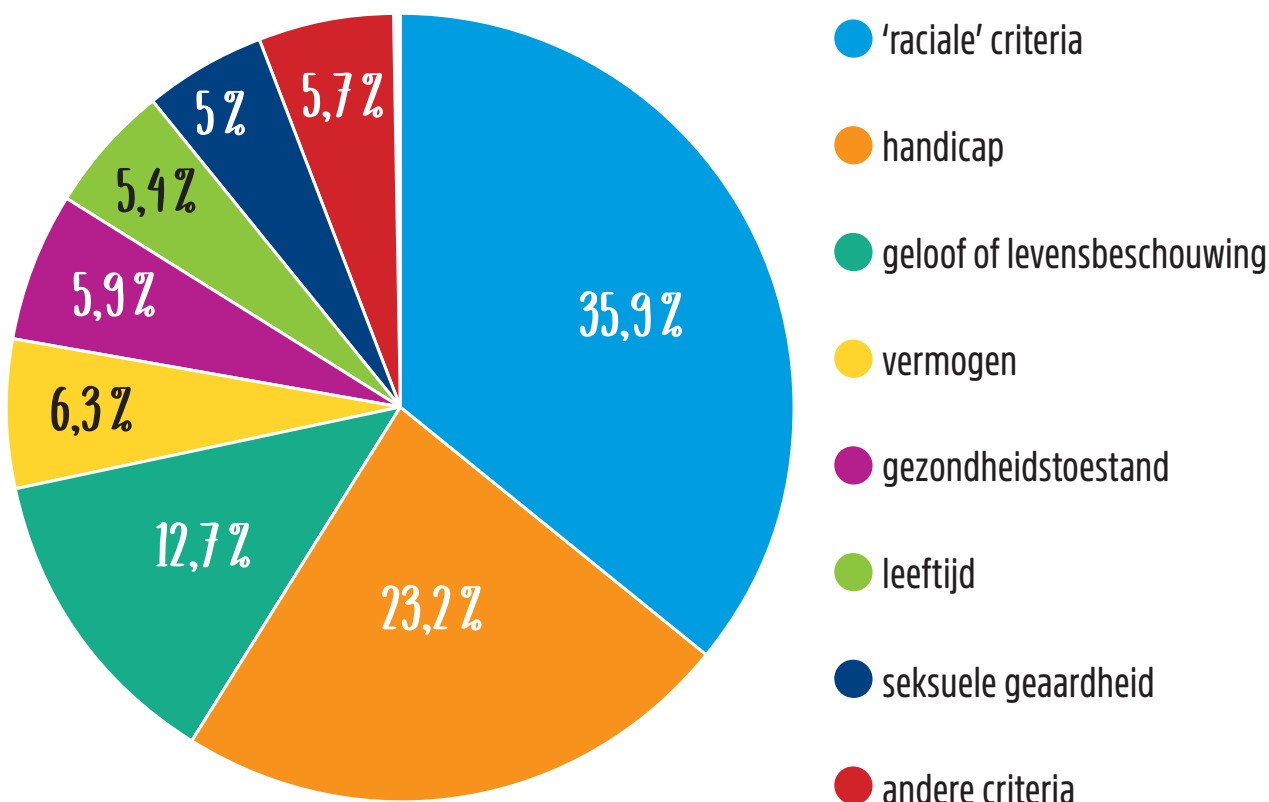
REALITEIT EN PROBLEMATIEK

In 1963 gaf Martin Luther King zijn bezielende toespraak waarin hij vertelde over zijn droom, waarin we allemaal gelijk zouden worden. Hij droomde dat op een dag zijn vier kinderen in een land zouden leven waar ze niet beoordeeld zouden worden op hun huidskleur, maar op hun persoonlijkheid. Bijna 60 jaar later moeten we vaststellen dat zijn droom nog steeds geen werkelijkheid is. België is overigens een van de slechtste leerlingen in de Europese Unie op het vlak van tewerkstelling van mensen van vreemde herkomst.

Unia geeft daar cijfers over in zijn jaarverslag van 2019: 35,9% van de klachten over discriminatie gaan over racisme. Als we ons toespitsen op klachten over racisme in verband met het werk, is dat het hoogste aantal: 28%.



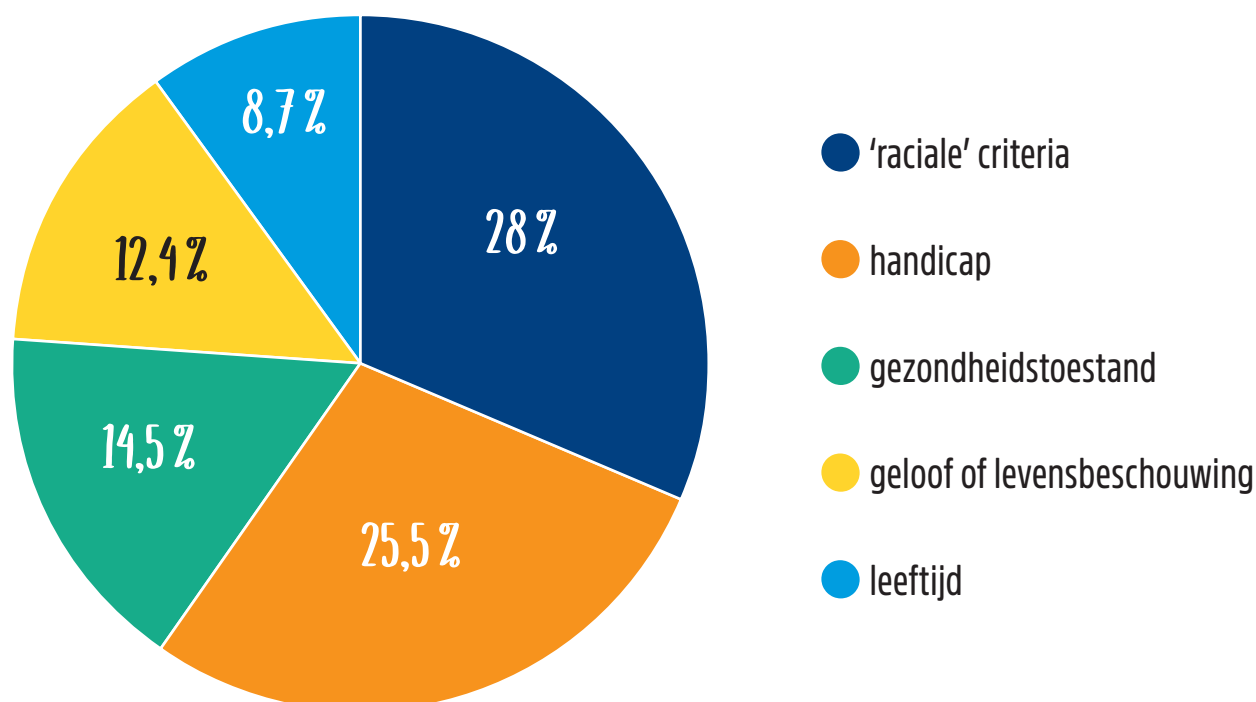
➡ DISCRIMINATIE* – 2019



*Bron : <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/cijferverslag-2019>



➡ DISCRIMINATIE IN DE TEWERKSTELLING* – 2019



Heb je al gehoord over 'etnostratificatie van de arbeidsmarkt'? Een hele mond vol. Het betekent dat Belgen van buitenlandse origine of buitenlanders voornamelijk handenarbeid verrichten in functies die afmattend, onstabiel en slechtbetaald zijn. Belgen van niet-Afrikaanse oorsprong verrichten hoofdarbeid in comfortabele, stabiele en goedbetaalde functies. Er bestaat als het ware een 'etnische verdeling' van beroepen, statuten en lonen. Laaggeschooldheid is één verklaring daarvoor, maar de grote werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond, die in België geboren zijn en (erg hoge) diploma's hebben, is kenmerkend voor **structureel racisme** dat jongeren bijna systematisch wegdrijft van de arbeidsmarkt. Twee doctoraatsthesisen aan de Universiteit Catholique de Louvain zijn gewijd aan de braindrain als gevolg van discriminatie bij aanwerving. Mensen van buitenlandse origine met een masterdiploma in sectoren met veel tewerkstellingspotentieel krijgen geen plaats op de Belgische arbeidsmarkt, maar krijgen aanbiedingen in het buitenland⁽¹⁾.

De verschillende monitorings daarover bevestigen dat fenomeen. Een monitoring van Actiris⁽²⁾ uit 2019 toont aan dat het werkloosheidspercentage van mensen van Afrikaanse, Noord-Afrikaanse of Turkse origine drie tot vier keer hoger ligt dan dat van mensen van Belgische origine. De sociaaleconomische monitoring van de FOD WASO en Unia⁽³⁾ stelt op basis van cijfermateriaal vast dat bijna één op twee vrouwen van buitenlandse herkomst werkt in de dienstenchequesector. Autochtone Belgen werken meestal in interimjobs tot 20-25 jaar, maar mensen met een buitenlandse origine tot na 40 jaar en worden verplicht onzeker en onstabiel werk aan te nemen. Eens die mensen een vast contract krijgen, komen ze vaak vast te zitten in ondergeschikte functies.

Zo spreken we van 'kleverige vloeren' en 'glazen plafonds', aangezien mensen van vreemde origine vaker op obstakels stuiten wanneer ze in hun onderneming willen doorgroeien. We zien dat in de interimsector, die als springplank dient voor sommige werknemers, maar niet voor mensen van Afrikaanse origine. Zij blijven vaak steken in dat soort onzekere tewerkstelling na 40 jaar.

Ter verduidelijking: achter het woord 'vreemdeling' schuilen heel wat stereotypen. Een vreemdeling doet ons niet alleen denken aan een in België geboren kleurling met de **Belgische nationaliteit**, maar bijvoorbeeld ook aan:

- een **gedetacheerde** Portugees die 3 maanden op een werf komt werken;
- een Chinese **toerist** op bezoek in Brussel;
- een Syrische oorlogsvluchteling die na een asielaanvraag **vluchteling** is geworden in België;
- een Guineese vrouw die uit haar land gevlucht is wegens seksueel geweld, maar geen vluchtelingenstatus kreeg. Zij wordt bijgevolg **sans-papiers** en verblijft illegaal in België. Ze heeft geen rechten, is gedoemd tot uitbuiting en zal moeten leven van een hongerloon. Toch zal die vrouw bijdragen aan de economische groei in ons land, doordat ze hier werkt en geld uitgeeft.

In feite is Anna (een Spaans-Belgische) evengoed een vreemdelinge als Oumar (een Malinees-Belg), behalve dan dat Anna blank is en Oumar een mulat. En dat laatste volstaat om Oumar het etiket 'vreemdeling' op te spelden. Eigenlijk zijn we allemaal het resultaat van meerdere culturele en etnische mengelingen, immers de 'Belgische' nationaliteit bestaat amper 200 jaar. Zijn we dat misschien vergeten?

We moeten dus voorzichtig omspringen met ons taalgebruik, want elk woord heeft een andere betekenis. We moeten vooral opletten om niet te kort door de bocht te gaan. Iemand als vreemdeling bestempelen kan onschuldig lijken, maar het beïnvloedt wel ons gedrag en onze beslissingen. Een etiket op iemand plakken kan zijn leven ernstige schade toebrengen, en niet alleen op het werk.

WAAR JE OP MOET LETTEN

Het enige cijfermateriaal dat op de OR meegedeeld wordt, gaat over de nationaliteit van de werknemers, niet hun origine. Aangezien racistische vooroordelen niet alleen gaan over nationaliteit, maar ook over huidskleur, spleetogen, een bepaalde cultuur of een hoofddoek, kan het interessant zijn eens te bekijken hoe divers jouw collega's eruitzien. Weerspiegelt die diversiteit wat je in het straatbeeld ziet, in de trein, in winkels of in de school van je kinderen? Is je onderneming een weerspiegeling van de maatschappij? Zie je veel diversiteit in bepaalde functies in het bijzonder? Is er diversiteit in leidinggevende functies?

Als het antwoord op die vragen 'neen' is, zoek dan wat verder en bekijk de werving en selectie van sollicitanten.

Wie houdt zich bezig met het HR-management en de aanwervingen? Hoe verloopt dat proces?

Als je toch vaststelt dat jouw werkplek divers is, vergewis jezelf er dan van dat iedereen dezelfde kansen krijgt op opleidingen en promoties.

Als er gedetacheerde werknemers⁽⁴⁾ zijn in jouw onderneming, vergewis jezelf er dan van dat ze deel uitmaken van wat er in het bedrijf leeft en dat ze hun rechten kennen, zelfs al blijven ze maar even. Gebruik de brochures van de migrantenwerking van het ACV (CSC migrants), beschikbaar in 10 talen. Neem contact op met deze werking wanneer een collega een hogere functie ambieert in de onderneming maar wanneer zijn buitenlands diploma niet wordt erkend. Er bestaan procedures om het diploma te laten erkennen en nieuwe deuren te openen voor je collega.



Sta geen racistische opmerkingen toe, ook niet met een kwinkslag. Als je vaak racistische opmerkingen hoort of als je collega's anderen plagen met hun cultuur of geloof, zoek dan verstandige en omkaderde manieren om het probleem aan te kaarten met de militantenkern.

JURIDISCH KADER EN RECHT OP INFORMATIE

De verdeling van de tewerkstelling per nationaliteit komt niet voor in de sociale balans. Die gegevens zouden ook geen duidelijk beeld geven van de realiteit, want meestal heeft racisme eerder betrekking op een zichtbare buitenlandse afkomst dan op een bepaalde nationaliteit.

Je kunt je echter beroepen op **CAO 9 in de OR** en vragen naar de tewerkstellingsstructuur in de onderneming, de evolutie ervan en de vooruitzichten:

- **concentreer je vragen** op de nationaliteit van de werknemers en de diversiteit aan origines en culturen.
- Overtuig je werkgever van het belang voor je onderneming om zich open te stellen voor **daadwerkelijke representativiteit**.
- Stel een managementstrategie voor waarin bij de aanwerving **beeldmateriaal gebruikt wordt dat de diversiteit weergeeft op de website, in de brochures en in de vacatures**. Dat lijkt misschien onbeduidend, maar meerdere studies hebben aangetoond dat beeldmateriaal een overtuigend effect heeft en mensen met allerlei profielen genoeg zelfvertrouwen geeft om te solliciteren.
- Tracht een **diversiteitsplan** in te voeren om een inclusief beleid te voeren in je onderneming. De Diversiteitscel van het ACV kan je vakbondsafvaardiging daarbij helpen.



(1) www.knack.be/nieuws/belgie/europa-kan-niet-langer-wegkijken-van-structureel-racisme-dat-ook-hier-aanwezig-is/article-opinion-1610813.html

(2) <https://press.actiris.be/lorigine-etrangere--un-frein-a-lemploi-a-bruxelles>

(3) www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/socio-economische-monitoring-2019-arbeidsmarkt-en-origine

(4) <https://www.lacsc.be/restricted/militant/csc-nationale/themes/migration>

TEWERKSTELLING VAN MENSEN MET EEN HANDICAP (en gezondheidsproblemen)



REALITEIT EN PROBLEMATIEKEN

Mensen met een handicap ontwikkelen een enorm potentieel omdat ze dikwijls moeten vechten tegen vooroordelen. Hun handicap geeft vaak extra wilskracht om vooruit te komen in het leven.

Zo zal het gehoor en het geheugen van blinden beter ontwikkeld zijn, slechthorenden zullen hun visuele vaardigheden veel verder verfijnen, en een persoon met een meervoudige handicap zal een grotere behendigheid en kracht uitoefenen in andere ledematen. Hun ervaringen versterken hun persoonlijkheid.

Maar helaas leiden deze verschillen tot enige terughoudendheid bij werkgevers. Ze hebben namelijk schrik voor de financiële lasten en de moeilijkheden rond het onthaal, de aanpassing van de werkplek, de integratie binnen het bedrijf, ...Heel veel werkgevers negeren hun wettelijke verplichtingen met betrekking tot '**redelijke aanpassingen**'. Het AVIQ in Wallonië, PHARE voor de Franstalige werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn gedomicilieerd en VDAB voor de Vlamingen. De betrokken instanties begeleiden zowel de technische als financiële uitvoering van deze verplichte aanpassingen.

In elk geval is discriminatie op grond van een handicap het **op één na meest aan de kaak gestelde criterium**, zowel in het algemeen als specifiek op de werkvloer. Het is dus een reëel probleem waar je als afgevaardigde mee aan de slag moet. Volgens het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (door België geratificeerd in 2013) zijn personen met een handicap personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

Er bestaan '**maatwerkbedrijven**' waarin mensen met een mentale/fysieke handicap worden ingeschakeld in verschillende activiteitensectoren. Wallonië telt minstens 52 bedrijven die 8500 werknemers met een handicap tewerkstellen. De 11 Brusselse beschutte werkplaatsen bieden plaats voor 1800 'buitengewone' werknemers. In Brussel is er slechts 1 Vlaams 'maatwerkbedrijf', namelijk de 'TWI', het enige meertalige maatwerkbedrijf. Op deze werkplekken is begrip voor werknemers met een handicap. Daarbuiten wordt een persoon met een handicap echter vaak geconfronteerd met onwetendheid en herhaaldelijke weigeringen. En het is frustrerend als je over sterke competenties beschikt zonder dat je ze professioneel kan valoriseren.

Als je zelf geen handicap hebt, denk je daar niet aan. Een Belgische studie toont echter aan dat **velen van ons vroeg of laat geconfronteerd zullen worden met langdurige gezondheidsproblemen**.

80% van deze problemen doet zich voor doorheen de loopbaan: chronische musculoskeletale klachten, visuele of auditieve stoornissen, depressie en andere psychische klachten, motorische stoornissen, Aangezien de factor 'onaangepaste omgeving' een duidelijke rol lijkt te spelen in het ontstaan van deze handicaps doorheen de tijd, moet de vakbond ermee aan de slag. Om nog maar te zwijgen over de arbeidsongevallen. In 2018 telt de privésector alleen al 81 dodelijke ongevallen en 11.593 blijvende handicaps. Dit betekent dat elk jaar meer dan tienduizenden werknemers permanent gehandicapt blijven als gevolg van een **arbeidsongeval**. Achter deze cijfers schuilt veel leed en pijn.

Als de **loopbanen worden verlengd**, zal het risico op een handicap alleen maar toenemen. Maar in dat geval kan geen indirecte discriminatie worden ingeroepen aangezien het om een overheidsbeslissing gaat.



WAAR MOET JE OP LETTEN?

Uit de vorige paragraaf begrijpen we beter het belang van het Comité en de preventieadviseur. Maak werk van de analyse van de ongevalle risico's, de gevaren, de lichamelijke slijtage, een slechte werkhouding met ergonomen met het oog op het welzijn van de werknemers. Zo voorkom je chronische gezondheidsproblemen die tot een echte handicap kunnen uitgroeien. Wees dus waakzaam voor het welzijn van je collega's en communiceer over eventuele hiaten, comfortverhogende oplossingen,

Hou het ziekteverzuim en langdurige ziekten nauwlettend in het oog om er adequate antwoorden op te kunnen bieden. Waar komen mensen met gezondheidsproblemen terecht? Zijn er veel arbeidsongevallen die tot langdurige arbeidsongeschiktheid leiden? Hoe kan je de risico's inperken?

Analyseer het aantal personen met een handicap in je onderneming. Wordt de wetgeving ter zake toegepast? Krijgen deze personen slechts toegang tot een beperkt aantal functies? En welke arbeidsovereenkomst hebben ze?

WETTELIJK KADER EN RECHT OP INFORMATIE

- De **antidiscriminatiewet van 10 mei 2007** bepaalt dat je niet mag weigeren om redelijke aanpassingen door te voeren ten voordele van een persoon met een handicap.
- **Cao nr. 9**: jaarlijks overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen.
- **Cao nr. 95 + 38**: gelijke behandeling.
- De **wet van 16 april 1963** bepaalt de **sociale reclassering van personen met een handicap** die kampen met een ontoereikendheid of een vermindering van hun lichamelijke geschiktheid met ten minste 30% of van hun geestelijke geschiktheid met ten minste 20%. Hun tewerkstellingsmogelijkheden zijn daardoor beperkt en de wet voorziet in het bevorderen van de voorlichting bij beroepskeuze, de beroepsopleiding, omscholing en herscholing van personen met een handicap, net als in de toekenning van uitkeringen of toelagen. Elk **privé- of overheidsbedrijf** met meer dan 20 personen moet bovendien een aantal personen met een handicap tewerkstellen indien de aard van het werk dit toelaat.
- Bijna alle Belgische overheidsinstanties hebben besloten een minimumaantal gehandicapten in dienst te nemen. Deze quota variëren over het algemeen tussen 2% en 5%:

► De **Waalse regering** heeft op **7 februari 2013** besluit aangenomen betreffende de **verplichte tewerkstelling van personen met een handicap in de openbare diensten**: de Waalse overheidsdienst en bepaalde Waalse instellingen van openbaar nut (Lokale Overheden) moeten een aantal gehandicapte werknemers tewerkstellen. Het gaat over **2,5% van hun personeelsbestand**.

► In het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** vind je de regelgeving ter zake op de website **phare.irisnet.be** (onder Activités de jour/Emploi)

- **Cao nr. 99** over de **gelijke verloning van werknemers met en zonder een handicap**.

Sinds januari 2017 zijn er **nieuwe wettelijke bepalingen voor langdurig zieken**.

De nieuwe regelgeving is van toepassing op langdurig zieken (twee maanden of meer) die in de privésector werken of als contractueel ambtenaar. Een groot deel van deze regelgeving is niet van toepassing op statutairen of benoemd onderwijspersoneel of slachtoffers van bedrijfsongevallen of beroepsziekten.





NEEM INITIATIE!
Luister
Stem
PREVENTIE
EN BESCHERMING

KIES JE INVALSHOEK IN FUNCTIE VAN HET MANAGEMENT

Hoe loopt het personeelsbeleid op je werkplek? Dat is de belangrijkste vraag in dit deel omdat het een **rechtstreekse impact heeft op het bestaan van diversiteit in jouw onderneming.**

Je hebt drie belangrijke collectieve overeenkomsten op zak: cao's 38, 22 en 95.

- ▶ Cao nr. 38 (06/12/1983): de gelijke behandeling betreffende de **werving en selectie** van werknemers.
- ▶ Cao nr. 22 (26/06/1975): het **onthaal** en de aanpassing van de werknemers in de onderneming door de werkgever en de verschillende overlegorganen.
- ▶ Cao nr. 95 (10/10/2008): de gelijke behandeling **gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie**: de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen (zie *digitale versie van deze fiches voor directe linken naar gedetailleerde cao's*).

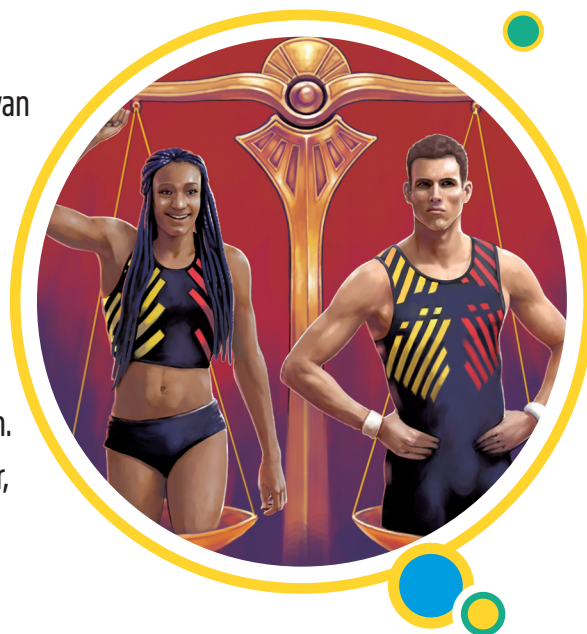
We bekijken de manier van management (bedrijfsvoering) stap voor stap met de essentiële elementen.



WERVING EN SELECTIE

Je moet weten dat, ook al lijkt het misschien verouderd, het vervrouwelijken van opleidingen of banen, en het integreren van beeldmateriaal dat diversiteit weergeeft (diverse afkomst, vrouwen, oudere werknemers) ons onderbewustzijn triggert.

Of het nu in de voorstellingsbrochures of op de website van jouw onderneming staat, het beeldmateriaal moet zorgvuldig worden geselecteerd, zodat iedereen zich kan vereenzelvigen met de bedrijfsprofielen. Dit is ook een interessant argument om te verdedigen tegenover je werkgever, om een breder klantenbestand te bereiken als je in de handel of de dienstensector werkt.



Cao nr. 38 (10/10/2008) garandeert de **gelijke behandeling betreffende de werving en selectie**.

Zo kan je dus discriminatie opsporen in de toegangsvoorwaarden tot arbeid:

- de vacature;
- de selectiecriteria- en kanalen die bij de aanwerving worden gebruikt;
- de criteria die bij de aanwerving of promotie worden gebruikt.

Voorbeeld: een leeftijdsvoorkeur (bv. jonger dan 30 jaar) opgeven in een vacature is onwettelijk op basis van het beschermde criterium 'leeftijd'. Je kan beter in de vacature vragen naar een specifieke werkervaring van minstens 3 jaar om meteen autonoom aan de slag te kunnen. Dat is wel wettelijk.

Let erop dat de werkaanbieding **inclusief** is, en zeker voor de meer gediscrimineerde groepen, en dat ze wordt verspreid via breed toegankelijke kanalen. Een vacature die gediscrimineerde groepen aanmoedigt om te solliciteren, is bovendien een opsteker voor het sociale imago van het bedrijf.

Voorbeeld: 'Kwaliteiten zijn voor ons belangrijker dan leeftijd, geslacht, handicap, etnische afkomst of nationaliteit' - "In het kader van een gelijkekansenbeleid moedigen wij vrouwen, mensen van vreemde origine en mensen met een handicap aan om te solliciteren".

Bij de selectie van de kandidaat moet je kiezen voor procedures die het risico op vooroordelen bij de uiteindelijke keuze zo klein mogelijk houden. Bij de werving mag enkel rekening gehouden worden met de vaardigheden van de kandidaat, maar vaak leiden onze angsten ons naar een meer 'conventionele' kandidaat binnen ons tunneldenken. Dit is dus discriminatie! Schriftelijke examens maken een objectieve voorselectie mogelijk, aangezien de kandidaten worden beoordeeld op basis van hun antwoorden op identieke vragen.

ONTHAAL

Cao nr. 22 voorziet in een onthaal van nieuwe collega's zodat ze zich kunnen aanpassen aan hun nieuwe werkomgeving. De werkgever moet nuttige informatie verstrekken om de **integratie en aanpassing** binnen het bedrijf te bevorderen en op de eerste dag de bijzondere maatregelen communiceren aan gehandicapten, jongeren, buitenlandse werknemers en personen die bijzonder blootgesteld worden aan beroepsrisico's. De overlegorganen moeten de nieuwe collega op de hoogte brengen van zijn sociale rechten en hem warm maken voor het vakbondswerk.

Idealiter bereid je je collega's voor op de komst van de nieuwkomer, informeer je hen over de in te vullen functie en de praktische aspecten, maar ga je ook na of er **eventuele vooroordelen** zijn, vooral als de persoon tot een potentieel gediscrimineerde groep behoort. Binnen de vakbondskern moet jij de vooroordelen en angsten in kaart brengen en ze d.m.v. een opleiding of andere middelen ontkrachten.

Tot slot moet je zéker investeren in de eerste ontmoeting om de nieuwe persoon te integreren. Daarom moet elke collega in het bedrijf weten wat zijn precieze taak hierin is.



ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN

Hoe spoor je discriminatie op in de arbeidsvoorwaarden en **in de verloning**?

Neem zeker deze aspecten onder de loep:

- de arbeidsovereenkomst
- de correcte toepassing van specifieke cao's voor je activiteitssector
- het arbeidsreglement en de eenzijdige werkgeversbeslissingen
- het loon en de huidige en toekomstige voordelen
- de functiebeschrijving, -analyse en -classificatie
- de opleidingen
- de evaluaties
- het loopbaanbeleid
- de werktijden en het uurrooster
- de jaarlijkse vakantie, de feestdagen, de zondagsrust
- nachtwerk, tijdskrediet, arbeidsstelsels waarin jongeren terechtkomen
- het welzijn op het werk
- betaald educatief verlof en opleidingsverlof
- de regelingen voor de VA, het Comité PB en de OR



Stel steeds dezelfde eenvoudige en efficiënte vraag:

'Verloopt alles wettelijk en gelijk voor iedereen?'

Als je bijvoorbeeld merkt dat het diensthoofd steeds op het laatste moment een beroep doet op de jonge werkrachten van vreemde origine om een dringende vervanging te doen (waardoor ze dus gedwongen worden om zich flexibeler op te stellen), dan moet je deze verschillende behandeling en dus deze discriminatie aan de kaak stellen.

COMMUNICATIE

Informatie toegankelijk maken voor iedereen lijkt misschien minder belangrijk, maar de waarheid is dat kennis macht is. Je rechten kennen en recht van spreken hebben, is beseffen dat niemand van jullie als werknemers een pion is op een spelbord, en dat jullie samen kunnen zorgen voor andere en betere spelregels. Je wordt een speler zodra je betrokken wordt in de organisatie en je als een gelijkwaardige gesprekspartner wordt beschouwd.

Een buitenlandse werknemer, een jongere, een vrouw, een persoon met een handicap... die zich ver van alles verwijderd voelt en zichzelf als een kleine garnaal beschouwt, wordt een speler als we de tijd nemen om met hem te communiceren over zijn rechten, de organisatie binnen de onderneming en het recht om deel te nemen aan de uitwisselingen. Goed communiceren is daarom essentieel in de strijd tegen discriminatie op de werkplek. Gebruik verschillende tools voor de bedrijfscommunicatie en kies voor eenvoudig en toegankelijk taalgebruik.

Onderschat de kracht van beeldmateriaal om boodschappen over te brengen niet. Het wordt voortdurend gebruikt, in reclame, verkeersveiligheidscampagnes, professionele powerpointpresentaties, en met succes. Slechts 7% van onze boodschap wordt overgebracht door de woorden die we gebruiken. Een beeld wordt 60.000 keer sneller begrepen dan het lezen van een tekst. Bovendien worden beelden opgeslagen in ons langetermijngeheugen, terwijl het geschreven woord naar ons kortetermijngeheugen gaat. Als je een sterke indruk wil nalaten en je communicatiedoel bereiken, gebruik en misbruik dan beeldmateriaal, tekeningen, schema's en kleur. Elke communicatie in brochures, op de website van het bedrijf, ... moet zo inclusief mogelijk zijn zodat iedereen zich betrokken voelt en het woord durft te nemen: vrouwen en mannen, mensen van alle leeftijden, mensen met kleur, mensen met een handicap, ...

Hoe kan je het risico op vooroordelen of discriminatie in de kiem smoren? Stel in het arbeidsreglement regels op over seksisme, racisme en pesterijen op het werk. Beschrijf duidelijk de maatregelen die moeten worden genomen als dergelijke zaken zich voordoen:

- ▶ het slachtoffer moet de vertrouwenspersoon benaderen die zal zoeken naar een oplossing;
- ▶ een poging tot verzoening ondernemen;
- ▶ als dit niet lukt, volgen effectieve en progressieve sancties.



Zorg ervoor dat iedereen op de hoogte is van deze regelgeving en zo zijn rechten en plichten kent. Geef aan dat racisme en discriminatie geen taboe-onderwerpen zijn, strafbaar zijn bij wet en zeer ernstig worden genomen door jouw onderneming.

Met het oog op betere communicatie brengen sommige bedrijven verschillende groepen werknemers onderling met elkaar in contact, zodat ze elkaar leren kennen. Dit verhoogt de onderlinge solidariteit en verbetert de sfeer op het werk. Bovendien is er minder ziekteverzuim, de samenwerking verloopt vlotter en de productiviteit stijgt. In de OR en het Comité PB kan je moeilijkheden rond interculturele communicatie als vast punt op de agenda van het werkoverleg plaatsen.

OPLEIDINGEN EN DOORGROEIMOGEELIJKHEDEN



Opleiding is essentieel voor werknemers om zich verder te ontwikkelen in het bedrijf, zichzelf te ontdekken en hun vaardigheden en kwaliteiten aan te scherpen. Sommige bedrijven zijn hier echter niet in geïnteresseerd, of maken opleidingen enkel toegankelijk voor hun bedienden. Daarom moet in de OR op het belang van opleidingen en hun positieve impact op het voltallige personeel worden gehamerd met het oog op samenhangendheid en werkmotivatie. We kunnen niet toestaan dat een kloof groter wordt en vervolgens bijdraagt tot demotivatie. Idealiter wordt aan iedereen **een persoonlijk opleidingsplan** voorgelegd.

Vergeet niet gebruik te maken van het ervaringsfonds voor oudere werknemers (privésector), de sectorfondsen (vormingsdienst van sectoren) en werkgelegenheidsfondsen voor de risicogroepen (0,10% van de loonmassa voor opleiding van gediscrimineerde groepen, onder toezicht van de OR). Ook het individueel betaald educatief verlof (privésector) dat wordt gecontroleerd en ingepland door de OR. Hetzelfde geldt voor de opleiding van de afgevaardigden in het Comité PB en de OR.

Kies voor opleidingen met een toegankelijk uurrooster voor zoveel mogelijk personeel en opleidingsplekken die makkelijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer.

Een goed personeelsbeleid biedt ook mogelijkheden om zich binnen het bedrijf te ontwikkelen met het oog op een andere of nieuwe functie. Als medewerkers doorgroeimogelijkheden krijgen binnen hun bedrijf, **zullen ze minder geneigd zijn om te gaan solliciteren bij een ander bedrijf. Zo blijft de knowhow binnen het bedrijf.**

Voorbeeld: een bedrijf had veel onopgeleide vrouwen in dienst en de werkgever ging ervan uit dat ze geen kaderfunctie wilden opnemen. Er werd een vacature opengesteld en verschillende vrouwen toonden belangstelling voor de functie.

Helaas hadden ze niet de vereiste kennis. Daarom organiseerde de werkgever een kaderopleiding, waarvoor de vrouwen zich inschreven en de selectieproeven doorstonden. Als gevolg daarvan konden verschillende van hen een leidinggevende functie opnemen.

HOE ZIT HET MET HET PERSONEELSVERLOOP?

Aangezien je met een vaste ploeg sneller projecten uit de grond stampt, moet het behoud van werknemers een van je prioriteiten zijn. Zoals je kan zien in het geval van Abdel (Fiche Discriminatie racisme pagina 25), verlaten sommige werknemers de onderneming omdat ze vinden dat er geen rekening wordt gehouden met hen. Dat is het draaideureffect. Het aantal **vrijwillige vertrekken** moet absoluut opgevolgd worden.

In sommige bedrijven zal het **ziekteverzuim** hoog zijn. Langdurig zieken zijn ook een belangrijke indicator om onopgeloste problemen tijdig te traceren.

Wat is het antwoord op deze vaststelling? Je moet **begrijpen waarom mensen weggaan** of langdurig ziek worden. Met betere begeleiding en **functionerings- of evaluatiegesprekken** kunnen werknemers zich beter uiten over eventuele obstakels en frustraties en over hun noden en ambities binnen het bedrijf.

Een **tevredenheidsenquête** of een **informele** benadering van de werknemers kan een waardevol licht werpen op de situatie. Met deze tactieken en een luisterend oor zal elke werknemer zijn plaats vinden, zich ontwikkelen en zich als een vis in het water voelen. Anders zullen vroeg of laat opgeleide en zeer competente collega's de boot verlaten.

In de OR kan je cao nr. 9 en de sociale balans in de vorm van een 'bedrijfsfoto' en een leeftijdspiramide gebruiken om het personeelsverloop of de langdurig zieken in kaart te brengen, te onderstrepen. Hiermee kan je nadenken over concrete veranderingen in het personeels- en communicatiebeleid. Zoek naar geschikte oplossingen, zoals opleidingen voor het personeel, ondersteuning van degenen die willen doorgroeien, functieverloop, herinschakeling of andere.

Bekijk de OR-fiche (pagina 37) om te begrijpen hoe je de bedrijfsfoto en de leeftijdspiramide kan gebruiken om je bekommernissen rond de uitsluiting van bepaalde groepen te staven. Toon met cijfers aan dat het beter kan en dat het relevant zou zijn om een diversiteitsplan of concrete en systematische acties te implementeren.

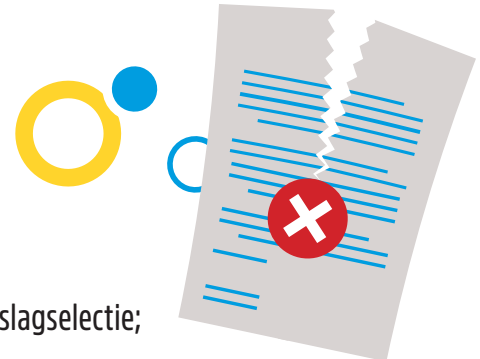


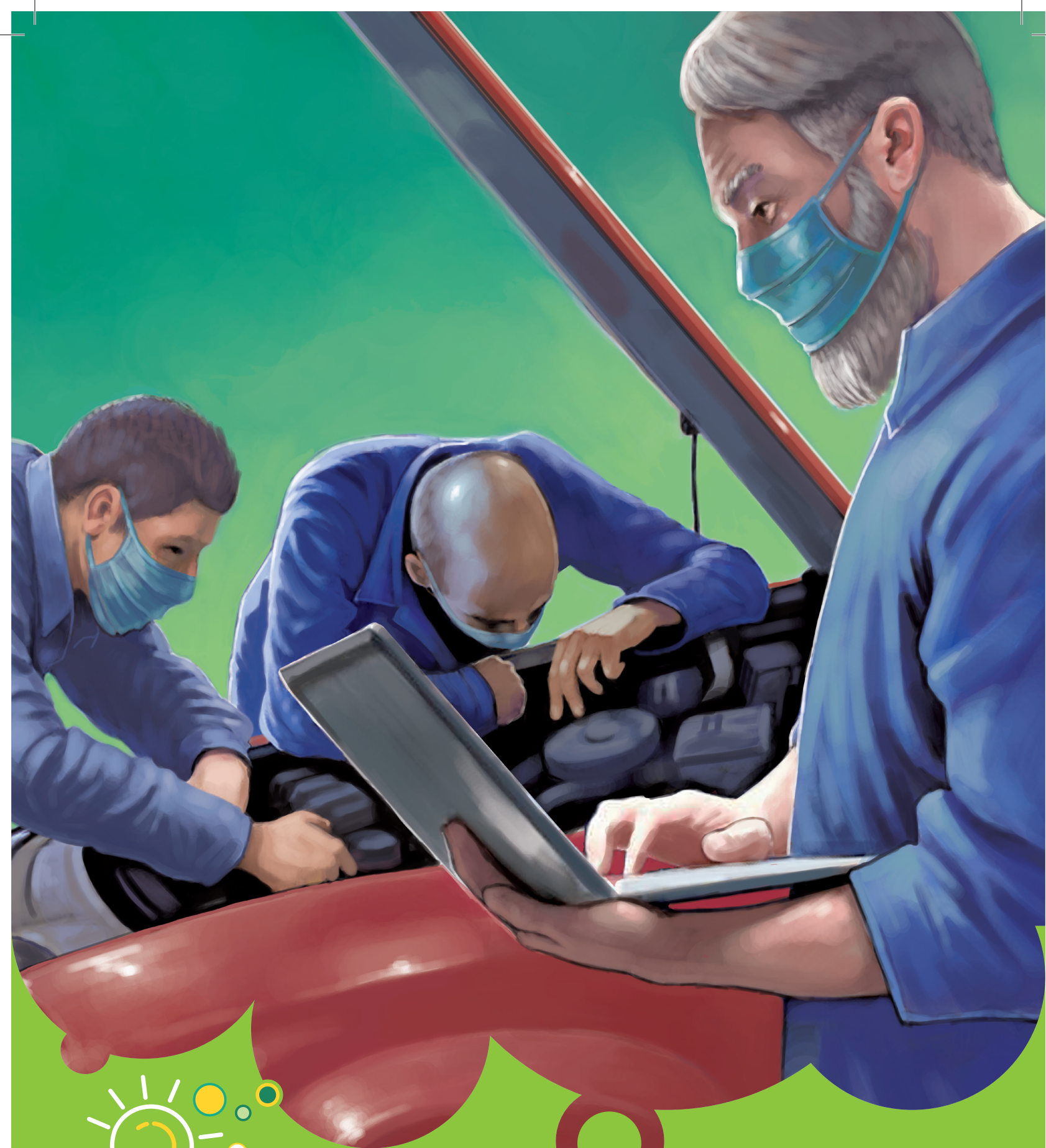
VERBREKING VAN HET CONTRACT

Spoor discriminatie op in de **verbreking van het contract**:

- de beslissing tot ontslag;
- de bepaling en toepassing van ontslagmodaliteiten;
- de bepaling en toepassing van de criteria die worden gebruikt bij de ontslagselectie;
- de toekenning en bepaling van vergoedingen;
- de maatregelen genomen n.a.v. de beëindiging van de arbeidsrelatie.

Bijvoorbeeld: een collega krijgt haar ontslag - net na de geruchten over een eventuele zwangerschap - omwille van een 'fout' die in het verleden werd getolereerd door de werkgever. Vraag in dit geval om verduidelijking. Waar is de gelijke behandeling en waarom gebeurt het nu?





BIJLAGEN



SENSIBILISEREN *stimuleren*
leiden NADENKEN EN DOEN
Opleiden

BIJLAGEN

ONZE OPLEIDINGEN EN TOOLS

We hebben heel wat sensibiliserings-, opleidings- en didactische tools gerealiseerd voor de afgevaardigden.

Op onze website bieden we een niet-exhaustieve lijst van onze brochures en belangrijkste tools aan:

www.acv-brussel.be

Vraag gerust een papieren versie van onze brochures aan voor een sensibiliseringsactie of gedachtewisseling rond discriminatie, naargelang het gekozen thema.

Je kan ook vanuit je vakbondskern de secretaris-vrijgestelde (centrale) vragen om even langs te komen om de volgende thema's te bespreken:

- ➡ **Sensibilisering rond discriminatie, stereotypen en vooroordelen**
- ➡ **Hoe voer je een actieplan en strategieën uit om discriminatie in je onderneming te bestrijden?**
- ➡ **Sensibilisering rond racisme** (migranten, vluchtelingen, sans-papiers) in samenwerking met de migrantenwerking
- ➡ Argumenten om **vooroordelen uit te roeien**
- ➡ Verschillende **methoden om de brochures voor te stellen**:
 - ▶ In reiskoffers van migranten, Win 'Vluchteling for life', argumentatie 'voor en tegen', ...
 - ▶ Italiaanse vluchtelingen ... 'goeie' vluchtelingen?
 - ▶ Rol van de media en de politici





➡ **Discriminatie bij de aanwerving** (bestemd voor omschakelingscellen, vzw's, werkzoekendenwerking (TSE), ...)

- Brochure en didactische methode om kennis te maken met de antidiscriminatiewetgeving en om doordachte gesprekken te voeren (update brochure-januari 2020)



➡ **LGBT**

- Reminder van de ACV-waarden
- Reminder van de opdrachten van de afgevaardigden
- Hoe sensibiliseer je alle werknemers rond discriminatie aan de hand van een LGBT-campagne?
- Er is weinig interesse voor dit niet-alledaagse thema. De uitdaging is dus groots en relevant.



➡ **Met geloofsdiversiteit in het bedrijf omgaan** (brochure + methode)

- Met geloofsdiversiteit omgaan
- Cao's toepassen
- Een diversiteitsplan onderhandelen
- In welke overlegorganen dient discriminatie en diversiteit besproken?
- Opleiding en begeleiding van afgevaardigden in de onderneming



INTERSECTIONALITEIT

Soms worden mensen gediscrimineerd op basis van **meerdere criteria tegelijk**. Een gesluierde vrouw wordt waarschijnlijk meervoudig gediscrimineerd omdat ze een vrouw (gender) is en op basis van haar geloofsovertuiging. Een gekleurde man in een rolstoel kan worden gediscrimineerd op basis van zijn huidskleur en handicap. Dit noemen we **meervoudige discriminatie, kruispuntdenken of intersectionaliteit**. Het wettelijk kader houdt geen rekening met deze – nochtans vaak voorkomende – gevallen.

KLEVERIGE VLOER EN GLAZEN PLAFOND

Concept dat van toepassing is op alle personen die beperkt zijn in hun professionele ontwikkeling door hun handicap, gender, leeftijd, afkomst, ... De toegang tot opleiding en promotie lijkt voor bepaalde groepen mensen in het gedrang te komen, omdat de werkgever vaak denkt dat vrouwen niet geïnteresseerd zijn in leidinggevende functies of dat mensen van vreemde herkomst klanten zullen weggagen of minder betrouwbaar zijn, ... Voor de slachtoffers is het heel moeilijk om deze vooroordelen te bewijzen, te weerleggen en te bestrijden.

ETNOSTRATIFICATIE VAN DE ARBEIDSMARKT

Concept dat illustreert dat Belgen van vreemde origine of buitenlanders voornamelijk toegang hebben tot manuele, fysiek zware, onstabiele en laagbetaalde jobs, terwijl Belgen zonder Afrikaanse roots wel toegang hebben tot uitdagende, comfortabele, stabiele en goed betaalde jobs. Er is als het ware een 'etnische verdeling' van loopbanen, statuten en lonen. Enerzijds verklaart het lage opleidings- en kwalificatieniveau van sommigen deze toestand, anderzijds is de bijzonder hoge werkloosheidsgraad van in België geboren allochtone jongeren met een (of meerdere) diploma('s) symptomatisch voor het **structurele racisme** dat hen bijna systematisch uit de arbeidsmarkt duwt.

BELGEN MET AFRIKAANSE ROOTS

Mensen van Sub-Saharaanse of Noord-Afrikaanse oorsprong die omwille van hun donkere huidskleur gezien worden als personen van vreemde origine. Sommige mensen associëren gesluierde vrouwen met de islam, ongeacht hun huidskleur. Dit is het resultaat van stereotypen en een tunnelvisie. Toch is meer dan 60% van de moslims wereldwijd van Aziatische oorsprong.

GEDETACHEERDE WERKNEMERS

In bepaalde sectoren, zoals de bouw, kan een werkgever voor een beperkte periode een beroep doen op gekwalificeerde Europese arbeidskrachten om zijn team op een grote bouwplaats te versterken. Deze werknemers spreken dus in de meeste gevallen geen Frans of Nederlands. De afgevaardigden moeten deze mensen extra begeleiden en hen informeren over hun rechten: de werkgever mag geen misbruik maken van deze werknemers door hen minder te betalen, te veel uren te laten presteren, ...

HET DRAAIDEUREFFECT

Gediscrimineerde groepen krijgen vaak te maken met het 'draaideureffect', d.w.z. dat ze het bedrijf vrij snel verlaten omdat het personeelsbeleid niet focust op hun specifieke behoeften en eisen. Het bedrijf moet ervoor zorgen dat zijn werknemers blijven en hun competenties kunnen inzetten in plaats van bij een andere werkgever te gaan solliciteren omdat ze tegen een glazen plafond botsen en zich daardoor beknot voelen in hun doorgroeimogelijkheden.

MIGRANT

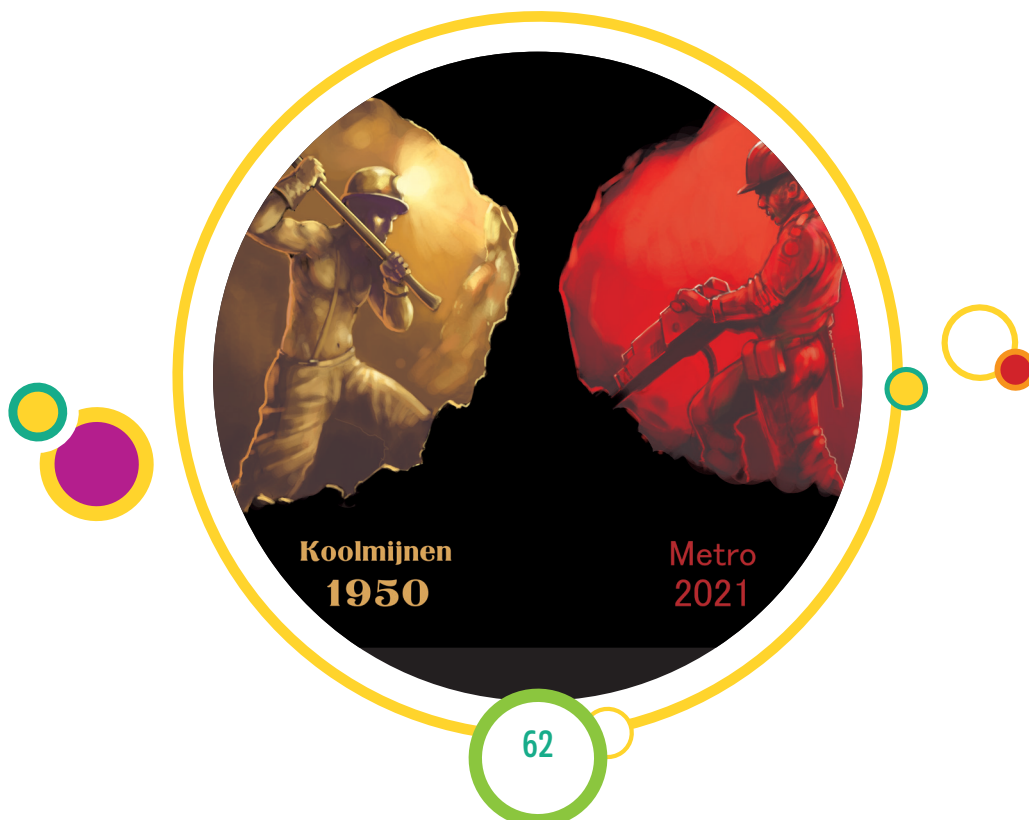
Een migrant is een persoon die zijn land (tijdelijk of permanent) verlaat om in een ander land te gaan wonen en werken om o.a. economische, sociale, culturele, klimatologische redenen.

VLUCHTELING

Volgens artikel 1 van het Verdrag van Genève van 28 juli 1951 is een vluchteling een persoon die zijn land is ontvlucht en een gegronde vrees heeft om in dat land te worden vervolgd omwille van zijn ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep of zijn politieke overtuiging, en die zich wegens deze vrees niet kan of wil beroepen op de bescherming van dat land en evenmin kan of wil terugkeren. Zolang de persoon niet als vluchteling wordt erkend, wordt die een asielzoeker genoemd.

SANS-PAPIERS

Sans-papiers of mensen zonder papieren zijn asielzoekers of migranten van wie de asiel- of verblijfsvergunningsprocedure is mislukt en die nergens meer kunnen aankloppen. Ze werken in het zwart om te kunnen overleven en worden uitgebuit. Ze hebben geen enkel recht op financiële steun, wel op dringende medische hulp.





1. STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN: 100 TOT 152

- Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister: 105
- De aard van de overeenkomst: 110-113
- Het geslacht: 120-121
- De beroepscategorie: 130-133
- Uitzendkrachten en 'ter beschikking gestelden van de vereniging': 150-152

2. PERSONEELSVERLOOP: 205-350

- Aantal mensen dat werd aangeworven: 205
- Aanwerving: 205-233
- De aard van de overeenkomst: 210-213
- Het geslacht en het studieniveau: 220-233
- Uitstroom: 305-350
- Hoeveel mensen er zijn uitgestroomd: 305
- De aard van de overeenkomst : 310-313
- Het geslacht en het studieniveau: 320-333
- Reden van het stopzetten van de overeenkomst: 340-350

3. MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN WERKGELEGENHEID: 414-560

- Met financieel voordeel (werkgever): 414-419 et 503-504
- Andere maatregelen (stages...): 502, 505, 506, 507
- Aantal mensen dat kon genieten van werkgelegenheidsmaatregelen: 550 en 560

4. OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS
(AANTAL BETROKKEN WERKNEMERS, OPLEIDINGSUREN): 5801-5803
5. ACTIVITEITEN VAN VORMING, BEGELEIDING OF MENTORSCHAP
DOOR WERKNEMERS: 5804-5806

