

Versterking door verschillen



Een syndicaal actiepoint in bedrijven



Diversiteitscel
Brussel



Versterking door verschillen...

Een syndicaal actiepoint in bedrijven

INHOUD

1	Voorwoord	7
2	Inleiding	8
3	Voorgeschiedenis	8
4	Discriminatie	9
	4.1 Twee vormen van discriminatie:	9
	4.1.1 Directe discriminatie	9
	4.1.2 Indirecte discriminatie	9
	4.2 Charter voor Diversiteit	10
	4.3 Diversiteitsplannen	10
	4.3.1 Vier diversiteitsassen	11
	4.3.2 Vier interventieterreinen	13
5	Rechtsmiddelen	14
6	Engagement van de drie vakbonden	15
7	Hoe diversiteit aankaarten binnen de onderneming?	15
	7.1 Welke vragen moet men zich stellen?	15
	7.1.1 Heeft mijn bedrijf het Charter voor Diversiteit ondertekend? Hoe kan ik dat te weten komen?	15
	7.1.2 Wat is een diversiteitsplan?	16
	7.1.3 Welke zijn de basisvoorwaarden voor een diversiteitsbeleid binnen de onderneming?...	16
	7.1.4 Hoe een discussie opstarten over diversiteit?	16
	7.1.5 Hoe kunt u het diversiteitsplan in praktijk brengen?	19
8	Conclusie	19
9	Bijlagen	21
	9.1 Nuttige adressen	21
	9.2 Nuttige informatiebronnen	22
	9.3 Charter voor Diversiteit	23
	9.4 Engagement van de Brusselse vakbonden	24

1 Voorwoord

Gelijkheid, solidariteit en tolerantie voor iedereen, zonder onderscheid, zijn de basiswaarden van de Liberale Vakbond.

Dat betekent dat aandacht voor diversiteit en de strijd tegen discriminatie behoren tot het takenpakket van de vakbondsafgevaardigden en -militanten.

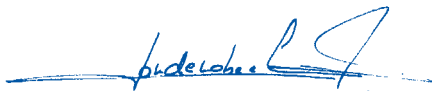
De Liberale Vakbond wil u hierbij de nodige ondersteuning bieden door te zorgen voor een brochure waarin wordt uitgelegd hoe u kunt zorgen voor diversiteit in uw bedrijf.

U zult vaststellen dat het geen gemakkelijke taak en een werk van lange adem is, maar dat het de moeite loont. Verschillen kunnen mensen intrigeren of zelfs schrik aanjagen, maar ze zijn toch vooral een verrijking.

Lees dus zeker deze brochure en aarzel niet om contact op te nemen met uw bestendig secretaris of onze diversiteitsconsulente. Zij zullen u graag helpen.

Wij zijn allemaal werknemers en deze bindende factor moet ervoor zorgen dat huidskleur, leeftijd, geslacht, handicap, enz. niet langer belangrijk zijn. Wat telt is dat iedereen samenwerkt om te zorgen voor een rechtvaardiger arbeidsomgeving waar iedereen zijn plaats vindt.

Met syndicale groeten,



Philippe Vandenaabeele
Brussels Gewestsecretaris van de ACLVB

2 Inleiding

Wat is diversiteit?

Volgens het woordenboek betekent het 'verscheidenheid'.

Wij zijn allemaal gelijk, maar ook verschillend.

In onze samenleving ontstaan er allerlei vooroordelen rond verschillen. Deze verschillen worden herleid tot specifieke kenmerken die bewust of onbewust leiden tot ongelijke behandeling.

Het beroepsleven ontsnapt hier jammer genoeg ook niet aan en hier spreken we dan van discriminatie.

Er is sprake van discriminatie als een persoon het slachtoffer wordt van ongelijke behandeling omdat hij behoort tot een bepaalde groep. Men discrimineert bijvoorbeeld mensen van vreemde afkomst, vrouwen, homoseksuelen, mensen die de taal niet machtig zijn, die in een andere god geloven, die een bepaald beroep uitoefenen, die te jong of te oud zijn, ...

De Brusselse Regionale van de ACLVB wil via de cel diversiteit de werknemers en de afgevaardigden in de bedrijven helpen om actie te voeren tegen discriminatie en voor diversiteit. Een vakbond die vrijheden en rechten van werknemers hoog in het vaandel draagt, is het aan zichzelf verplicht om de uitdaging aan te gaan en ervoor te zorgen dat alle werknemers gelijk worden behandeld.

3 Voorgeschiedenis

In 1996 werden de Territoriale Pacten voor de Werkgelegenheid door de Europese Unie in het leven geroepen. Binnen het Territoriaal Pact wordt er nagedacht over de arbeidsmarkt, er worden ideeën uitgewisseld en overleg gepleegd. Het Europees Sociaal Fonds en het Gewest zorgen voor de financiering. De samenwerking tussen de sociale partners, instellingen van openbaar nut en de sociaaleconomische spelers van het Gewest wordt gecoördineerd door Actiris.

In 1997 toonde het Internationaal Arbeidsbureau via een praktijktest aan dat discriminatie wel degelijk een rol speelt bij aanwerving.

Mensen met hetzelfde beroepsprofiel, maar van verschillende afkomst, boden zich aan bij dezelfde werkgever.

De onderzoekers stelden vast dat sollicitanten van vreemde afkomst gediscrimineerd werden: mannen in 30% van de gevallen en vrouwen in 20 % van de gevallen.

In 2005 werden deze resultaten bevestigd door het Territoriaal Pact. Er was zelfs sprake van 'ethostratificatie' van de arbeidsmarkt, wat betekent dat mensen op basis van hun afkomst voor bepaalde banen worden aangenomen!

In 2007 werden er 766 klachten ingediend bij het informatieloket voor discriminatie bij aanwerving van Actiris en 121 dossiers werden doorgestuurd naar het Centrum voor Gelijkheid van Kansen¹. Het loket verzamelt de klachten van werkzoekenden en werknemers die worden geconfronteerd met discriminatie tijdens een sollicitatiegesprek of in hun bedrijf. Het analyseert en beschrijft die op een objectieve manier. Als de klacht gegrond blijkt, wordt het dossier doorgestuurd naar het Centrum voor gelijkheid van kansen die zal zorgen voor de opvolging van de klacht.

4 Discriminatie

4.1 Twee vormen van discriminatie

4.1.1 Directe discriminatie

Volgens de wet is er sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling niet objectief en redelijkerwijze kan worden gerechtvaardigd.

Bijvoorbeeld: een werknemer wordt ontslagen enkel en alleen omdat hij seropositief is.

4.1.2 Indirecte discriminatie

“Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen.”

Bijvoorbeeld: sollicitatietesten kunnen algemene cultuurvragen bevatten. Deze vragen zijn ogenschijnlijk neutraal, maar maken het mogelijk om de kandidaten van vreemde afkomst uit te sluiten.

¹ Volledige benaming: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Koningsstraat 138, 1000 Brussel, tel. 0800 12 800.

4.2 Charter voor Diversiteit

Het Charter voor Diversiteit is een operationeel kader dat ervoor moet zorgen dat er binnen de bedrijven diversiteitsplannen komen.

In de meeste gevallen gaat het om verborgen discriminatie die verweven zit in het aanwervings- of promotiebeleid en volledig neutraal kan lijken...

Ook in de arbeidsverhoudingen worden mensen soms geconfronteerd met stereotypen die gebaseerd zijn op de 'verschillen' tussen collega's; sommige werknemers raken zo geïsoleerd, zitten vast in bepaalde functies of worden gepest omdat ze anders zijn.

De werkgevers uit de privésector en de openbare sector hebben het **Charter voor Diversiteit** ondertekend. Hierin bevestigen ze hun engagement om discriminatie aan te pakken.

De overheid moedigt hen aan om diversiteitsplannen uit te werken door subsidies te geven, prijzen uit te rijken en labels toe te kennen. Het toont aan de buitenwereld dat de bedrijven open staan voor de rest van de wereld en dat ze bereid zijn zich in te zetten voor gelijke kansen binnen de ondernemingen.

4.3 Diversiteitsplannen

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moedigt werkgevers aan om binnen hun bedrijf een diversiteitsplan uit te werken en uit te voeren.

Er bestaat maar 1 soort plan. De looptijd bedraagt 24 maanden en de helft van het plan wordt betaald met subsidies, tot een maximum van € 10 000. Opdat de onderneming zou kunnen genieten van deze gewestsubsidies, werden er twee doelgroepen bepaald: personen van vreemde afkomst en jonge Brusselaars.

De uitvoering van het plan en de toekenning van de subsidies volgen pas na de goedkeuring door de bevoegde gewestelijke instanties. Voordat men overgaat tot goedkeuring, wordt eerst het advies gevraagd van de sociale partners binnen het beheercomité van Actiris.

De sociale partners waken erover dat het diversiteitsplan eerst grondig is besproken binnen het bedrijf (ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging). Dat is een absolute vereiste voor de aanvaarding van het plan.

De ACLVB is van mening dat dit een essentiële voorwaarde is. Een diversiteitsplan moet het resultaat zijn van een consensus binnen het bedrijf want anders is het tot mislukken gedoemd.

Een kwalitatieve en kwantitatieve analyse van het bedrijf is van essentieel belang. Dit gebeurt op basis van het diversiteitsplan.

Het diversiteitsplan is gebaseerd op

4 diversiteitsassen:

- afkomst
- leeftijd
- gender
- handicap

en 4 interventierreinen:

- positionering
- aanwerving
- personeelsbeleid
- interne communicatie

4.3.1 Vier diversiteitsassen

Afkomst

In de Brusselse context is een persoon van vreemde afkomst als hij niet afkomstig is uit een van de 15 'oude' EU-lidstaten² of als een van zijn ouders of twee van zijn grootouders niet afkomstig zijn uit een van deze landen.

In België is 13% van de bevolking van vreemde afkomst.

In Brussel is 45% van de bevolking van vreemde afkomst, al dan niet genaturaliseerd.

- *Met welke afkomst moet men rekening houden, de afkomst van de ouders? Moet men 1 generatie teruggaan? Wanneer is iemand niet meer van vreemde afkomst?*
- **Vanaf de tweede generatie.**

- *Wanneer men Belg wordt, is men dan een Belg van vreemde afkomst?*
- **Zelfs al is iemand genaturaliseerd, dan blijft zijn afkomst dezelfde.**

* Een multinational bood sollicitanten de mogelijkheid om zich in te schrijven via zijn website. De sollicitanten moesten een vragenlijst invullen. Naast de huidige nationaliteit werd er ook gevraagd naar de oorspronkelijke nationaliteit van de sollicitant. Dit werd beschouwd als discriminatie.

Leeftijd

Diversiteit heeft ook betrekking op de leeftijd, op verschillende generaties. In de Brusselse politiek wordt een werknemer als jongere beschouwd als hij nog geen 26 is en als 'oudere' zodra hij 45 is.

² 15 'oude' EU-lidstaten: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Groot-Brittannië, Ierland, Italië, Luxemburg, Oostenrijk, Nederland, Portugal, Spanje en Zweden.

- *Hebben ‘ouderen’ afgedaan en weten jongeren niets?*
 - *Hoe ervoor zorgen dat het einde van de loopbaan een periode van kennisoverdracht wordt? Hoe kunnen we een compromis vinden tussen de praktische kennis van de ‘ouderen’ en de theoretische kennis van de jongeren?*
 - **Het probleem van werknemers die ‘overgekwalificeerd’ of ‘ondergekwalificeerd’ zijn: de werkgevers zijn bang dat de ouderen het tempo niet meer kunnen volgen of dat de jongste werknemers niet bekwaam genoeg zijn.**
Werkgevers beschikken nochtans over verschillende mogelijkheden, bijvoorbeeld vermindering van de patronale lasten, plan activa, startbaanovereenkomst, ...³
- * Een man van meer dan 50 jaar oud solliciteert voor een baan als marketingverantwoordelijke – men zoekt een jongere persoon voor de baan, hij is overgekwalificeerd en te duur.

Gender

De term ‘gender’ wordt gebruikt om een onderscheid te maken tussen het biologische aspect (geslacht) en het culturele aspect (het gender op zich) van de seksuele identiteit van een persoon. In maart 2007 heeft de Federale Overheidsdienst (FOD) gevraagd om een jaarlijks rapport op te maken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Hieruit bleek dat mannen 15 à 29 % meer verdienen dan vrouwen.

Deze ongelijkheid komt steeds vaker voor op de werkvloer, of het nu via het loonstrookje tot uiting komt of via de verdeling van de taken en de verantwoordelijkheid. Vrouwen worden geconfronteerd met het ‘glazen plafond’, dat het voor hen onmogelijk maakt om door te dringen tot de hogere kaderfuncties.

Sectoren zoals het spoor, de bouw, enz. zijn sectoren waar er heel weinig vrouwen werken. In andere sectoren zijn dan weer mannen zwaar ondervertegenwoordigd: kinderopvang, verpleging, thuishulp, enz.

- * **Men werft enkel hostesses aan die vrijgezel zijn.**

Handicap

Ook personen met een handicap kunnen het slachtoffer worden van discriminatie. Er zijn twee soorten handicaps: mentale handicaps (autisme, depressie, ...) en fysieke (hartkwaal, enz.). Voor personen met een erkende mentale of fysieke handicap bestaat er een collectieve arbeidsovereenkomst⁴ (cao) waardoor werkgevers die een persoon met een handicap in dienst nemen voor een ‘gewone’ baan subsidies kunnen krijgen. De subsidies worden berekend op

³ Voor meer informatie: www.rva.be (activa, startbaan, ...)

⁴ Subsidie in de vorm van een vermindering van de bijdragen voor werkgevers die personen met een handicap in dienst nemen.
 Zie cao nr. 26.

basis van het rendementverlies. Men moet opletten met het gebruik van het woord ‘gehandicapte’: een handicap kan worden beschouwd als een beperking die iemands kansen op de arbeidsmarkt verkleint. Een handicap is het gevolg van een fysiek of mentaal probleem: rugklachten, depressie, verminderde mobiliteit, problemen met het gehoor of zicht, ... De definitie die is opgenomen in de antidiscriminatiewet gaat verder dan enkel handicaps, ze vermeldt ook fysieke kenmerken (bijv. kleine gestalte, zwaarlijvigheid, scheelzien, stotteren, enz.).

- * Een persoon met kanker mag geen bandana dragen omdat hoofddoeken niet toegestaan zijn in de onderneming waar die persoon werkt.

4.3.2 Vier interventierreinen

Positionering: het personeel bewust maken van de uitdagingen op het gebied van non-discriminatie en diversiteit.

Rekrutering: ervoor zorgen dat de principes van non-discriminatie worden gewaarborgd en toegepast tijdens alle stappen van het HR-beleid.

Personeelsbeleid: in alle niveaus van het bedrijf nadenken over de culturele en etnische diversiteit van de Brusselse gemeenschap.

Interne communicatie: diversiteitsplannen uitwerken en toepassen in overleg met de werknemers.

Ter informatie

Op 4 september 2008 werden vier nieuwe verordeningen afgekondigd:

- Ordonnantie betreffende de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling;
- Ordonnantie ter bevordering van diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
- Ordonnantie ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat;
- Ordonnantie ter bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de Brusselse bedrijven (Brussels Label).

Deze verordeningen hebben voorlopig nog geen invloed op het operationeel kader waarin we werken, maar we zullen moeten afwachten welke aanpassingen we in de toekomst zullen moeten doorvoeren⁵. De publicatie van de uitvoeringsbesluiten is gepland voor februari 2009.

⁵ Belgisch Staatsblad: 16.09.08, p. 48144–48157; 19.09.08, p. 49039–49040; 30.09.08, p. 51210–51214.

5 Rechtsmiddelen

Wanneer er binnen de onderneming geen oplossing gevonden wordt voor de problemen op het gebied van discriminatie, wanneer het slachtoffer niet gehoord wordt of wanneer het probleem niet erkend wordt, dan moet de rechtbank worden ingeschakeld.

De antidiscriminatiewet voorziet bescherming voor werknemers die een klacht indienen of een zaak aanspannen tegen hun werkgever in verband met discriminatie.

De werkgever kan geen einde maken aan de arbeidsovereenkomst, behalve voor redenen die niets te maken hebben met de klacht of de rechtzaak.

De bewijslast ligt bij de werkgever. De duur van de bescherming bedraagt 12 maanden vanaf de datum van de klacht. De antidiscriminatiewet verdeelt de bewijslast tussen het slachtoffer en de werkgever. Eens er een vermoeden van discriminatie is, moet de werkgever aantonen dat er geen sprake is van discriminatie.

De belangrijkste elementen van deze wetgeving:

- Een wet in verband met discriminatie op basis van ras;
- Een wet ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- Een wet ter bestrijding van alle andere redenen voor discriminatie (leeftijd, seksuele geaardheid, gezondheidstoestand, religieuze overtuiging, ...).

De wet voorziet betere bescherming tegen represailles: de wet verbiedt om het slachtoffer of de getuigen van het slachtoffer schade te berokkenen.

De wet voorziet ook een systeem van forfaitaire schadeloosstelling voor de slachtoffers van discriminatie en een systeem gebaseerd op gedeelde bewijslast, d.w.z. als er voldoende elementen aanwezig zijn die doen vermoeden dat er sprake is van discriminatie, dan moet de dader van de vermeende discriminatie bewijzen dat er geen sprake is geweest van discriminatie. Er volgen trouwens sancties als de dader een rechterlijk bevel niet respecteert.

Deze wetten bieden de slachtoffers een betere bescherming en er is een systeem voor financiële schadeloosstelling van de slachtoffers.

Het is duidelijk dat deze rechtsmiddelen enkel efficiënt gebruikt kunnen worden als de werknemers en hun vertegenwoordigers ervan op de hoogte zijn.

Er is dan ook een belangrijke rol weggelegd voor onze vakbond, namelijk zorgen voor de nodige informatie en steun zodat werknemers gebruik kunnen maken van deze wettelijke bepalingen.

6 Engagement van de drie vakbonden

In maart 2008 hebben de drie Brusselse vakbonden een engagement ondertekend waarin ze zich ertoe verbinden te strijden tegen discriminatie op de arbeidsmarkt en te ijveren voor diversiteit.

De strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt is een belangrijke uitdaging voor de drie vakbonden. Daarom hebben ze zich ertoe verbonden na te denken en te handelen rond het thema 'diversiteit' om ervoor te zorgen dat diversiteit binnen alle ondernemingen een plaats krijgt. Het is trouwens van essentieel belang dat werknemers betrokken worden bij de acties ter bevordering van diversiteit. Het engagement van de vakbonden omvat sensibiliseringsacties, opleidingen en informatie binnen de vakbondswereld en op de arbeidsmarkt. De drie vakbonden hebben actieplannen uitgewerkt en hebben zich ertoe verbonden om deze alleen of in gemeenschappelijk vakbondsfront te realiseren, met als doel de diversiteit te bevorderen.

7 Hoe diversiteit aankaarten binnen de onderneming?

7.1 Welke vragen moet men zich stellen?

7.1.1 Heeft mijn bedrijf het Charter voor Diversiteit ondertekend? Hoe kan ik dat te weten komen?

Ja: lijst van ondertekenaars op internet: www.pactbru.irisnet.be
www.diversiteit.irisnet.be

Nee: waarom en kan hier iets aan gedaan worden? Het kan het ideale moment zijn om de afgevaardigden binnen de OR of het CPBW tussenbeide te laten komen en te vragen of de werkgever het Charter voor Diversiteit wil ondertekenen. Dat is de eerste stap naar een diversiteitsplan.

7.1.2 Wat is een diversiteitsplan?

Het is een plan dat als doel heeft binnen de onderneming een beleid uit te werken ter bevordering van de integratie van alle werknemers. Daarvoor moet men eerst een grondige kennis hebben van de realiteit binnen het bedrijf om daarna te kunnen optreden tegen eventuele vormen van discriminatie.

Een kwalitatieve en kwantitatieve analyse van deze realiteit binnen de onderneming is van essentieel belang. Baseer u op de 4 diversiteitsassen en 4 interventierreinen (zie punt 4.3 diversiteitsplan). De werkgevers en werknemers evalueren de acties via de overlegorganen.

Het is de werkgever die de aanzet moet geven voor het diversiteitsplan, maar hij is verplicht overleg te plegen met de werknemers voor hij het plan door het Gewest laat goedkeuren.

7.1.3 Welke zijn de basisvoorwaarden voor een diversiteitsbeleid binnen de onderneming?

Het is essentieel dat er binnen de onderneming een breed draagvlak is voor het diversiteitsbeleid (analyse en acties).

In de ondernemingen kan er overleg worden gepleegd over het diversiteitsplan binnen het CPBW (vanaf 50 werknemers) en de ondernemingsraad (vanaf 100 werknemers). Binnen deze overlegorganen kan de werkgever een interne werkgroep oprichten. De werkgroep bestaat minimum uit: 1 vertegenwoordiger van de werkgever, 1 vertegenwoordiger van de werknemers en 1 verantwoordelijke voor diversiteit die intern werd aangeduid. De taken van de werkgroep zijn:

- nadenken over diversiteit en het diversiteitsbeleid;
- helpen bij het opstellen van het beleid, bij de mededeling van de ondernomen acties aan de rest van de onderneming, ...

7.1.4 Hoe een discussie opstarten over diversiteit?

Praten over diversiteit is niet gemakkelijk, het blijft een taboeonderwerp. Men moet dus goed nadenken over hoe men het onderwerp ter sprake zal brengen en vooral overleg plegen.

De stilte doorbreken

Als vakbondsafgevaardigde is het uw taak om dit onderwerp aan te kaarten binnen de onderneming en het taboe rond discriminatie te doorbreken. De waarden van onze vakbond zijn immers: solidariteit, gelijkheid, verantwoordelijkheid, tolerantie. Discriminatie zorgt voor verdeeldheid en samen staan werknemers sterker tegenover de werkgever.

Het is belangrijk dat we ons afvragen of we mensen niet op een andere manier kunnen zien zonder hen te beoordelen of in hokjes te verdelen.

De strijd voor diversiteit is een werk van lange adem. Vooroordelen en stereotypen spelen een grote rol. Daarom is onze eigen overtuiging belangrijk en zal dat ons helpen om onze collega's en/of onze werkgever te overtuigen.

Doe vaststellingen i.v.m. de werkplaats

Luister en observeer wat er op de werkvloer gebeurt en ontdek de problemen op het vlak van discriminatie. Heb aandacht voor het beleid inzake aanwerving, promotie, vaardigheden en verschillen in de onderneming.

Vaak is het de economische realiteit die de werkgever ertoe aanzet om een diversiteitsbeleid te voeren, bijvoorbeeld wanneer hij een tekort heeft aan geschikte arbeidskrachten.

Analyseer uw onderneming

Hoe werft men mensen aan? Hoe zit het met de promotiekansen binnen het bedrijf?

Hoeveel mannen/vrouwen werken er? Hoeveel werknemers van vreemde afkomst? Hoeveel personen met een handicap? Hoeveel werknemers hebben een contract van onbepaalde duur, van bepaalde duur, een uitzendcontract, een deeltijds contract? Hoeveel militanten zijn er? Is voldoende openheid i.v.m. de aanwervingsprocedure? Beantwoordt het profiel van de betrekking aan de echte noden van de onderneming? Is de personeelsadvertentie opgesteld in duidelijke taal? Bevat de advertentie voldoende informatie over de inhoud van de functie en over de procedure die moet worden gevolgd om te solliciteren? Hoe verloopt de communicatie binnen het bedrijf?

Hebben de werknemers recht op opleidingen? Hoe verloopt dat? Zijn er promotiekansen?

- * Als u bijvoorbeeld constateert dat er een antidiscrimatieclausule is opgenomen in het arbeidsreglement, dan kan u dit gebruiken om een debat over diversiteit op gang te brengen.

Naast deze vragen, kunnen bepaalde documenten u informatie verschaffen:

De sociale balans (bevat informatie over werkgelegenheid, evolutie van de werkgelegenheid, opleiding, aantal werknemers, nieuwe aanwervingen, startbaanovereenkomst, stage, ...) en de **cao nr. 9** (collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 geeft de werknemers recht op informatie en consultatie binnen de OR).

U kunt het organigram van de onderneming bekomen via de EFI (economische en financiële informatie).

Voor de **werving** en **selectie** kunt u zich baseren op de cao nr. 38 die bepaalt dat de werkgever de kandidaten niet op een discriminerende manier mag behandelen. Artikel 2bis bepaalt dat men geen onderscheid mag maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.

Het **onthaal** van nieuwe werknemers is bepalende voor de goede integratie van een nieuwe collega; de vakbondsafvaardiging ontvangt van de werkgever een lijst met de aangevonden werknemers om de nieuwe werknemers te kunnen betrekken bij vakbondsacties en hen op de hoogte te brengen van hun sociale rechten.

De cao nr. 22 bepaalt dat de werkgever verantwoordelijk is voor het onthaal van de werknemer in de onderneming en dat het onthaal, de informatie en de opleiding bij iedere nieuwe werknemer op dezelfde manier moet gebeuren, zonder discriminatie. De werkgever kan deze taak overdragen aan een bevoegde persoon of dienst.

Het **peterschap** (een 'gids' binnen het bedrijf) kan een oplossing bieden voor het onthaal van nieuwe personeelsleden. Een personeelslid met een voldoende hoge anciënniteit bekommert zich dan om het nieuwe personeelslid en licht die in over de ongeschreven wetten en gewoontes binnen het bedrijf en stelt de nieuwkomer voor aan de andere collega's.

Een goede **communicatie** binnen het bedrijf is de beste manier om informatie te verspreiden en om misverstanden en conflicten tussen de werknemers te vermijden. Verspreid de informatie via de officiële kanalen, betrek alle werknemers bij de verspreiding van de informatie en gebruik verschillende communicatiekanalen maar zorg ervoor dat iedereen dezelfde informatie krijgt.

Opleiding maakt het voor werknemers mogelijk om zich te ontplooiën en hun vaardigheden en profielen te verbeteren: het moeten niet altijd dezelfde werknemers zijn die kunnen genieten van dit voordeel. Overeenkomstig cao nr. 9 heeft de OR recht op informatie in verband met opleidingen binnen het bedrijf.

De **interne promotie** is het resultaat van een goed personeelsbeleid en is belangrijk voor het welzijn van de werknemers. Werknemers de mogelijkheid geven om promotie te maken, hen motiveren en de nodige opleidingen geven zodat promotie voor iedereen tot de mogelijkheden behoort, zijn factoren die bijdragen tot het rendement van werknemers, want de werkgever kan zo gebruik maken van hun kennis en hun ervaring.

Als u over al deze gegevens beschikt, dan hebt u al een goed beeld van uw bedrijf.

Als afgevaardigde moet u het voortouw nemen. U moet negatieve punten durven aankaarten en die op de agenda van de OR of het CPBW zetten!

7.1.5 Hoe kunt u het diversiteitsplan in praktijk brengen?

Richt een vakbondsgroep op rond diversiteit die belast is met het nadenken over de manier waarop werknemers betrokken kunnen worden bij de acties. Deze groep vormt dan de link

tussen de werknemers en de werkgever. Hij kan helpen bij de verschillende stappen en kan acties uitwerken. De werknemersafgevaardigden binnen de onderneming moeten betrokken worden bij het goede verloop van de diversiteitsplannen. Bovendien heeft het Brussels Gewest diversiteitsconsulenten aangeworven. Ze helpen de werkgevers bij de uitwerking van hun diversiteitsplan.

De ACLVB helpt u bij uw acties rond diversiteit, uw bestendig secretaris kan u helpen en raad geven.

Er worden opleidingen georganiseerd rond diversiteit. Bovendien kunt u beroep doen op de diversiteitsconsulent(e) van de ACLVB die u graag zal helpen en met zijn/haar kennis zal bijstaan gedurende het hele proces.

8 Conclusie

Discriminatie op de arbeidsmarkt is nog altijd een realiteit in het Brussels Gewest. Zich hiervan bewust worden is al een eerste stap in de goede richting. De tweede stap is het ondernemen van actie.

In deze brochure vindt u informatie en worden u de nodige middelen aangereikt om actie te ondernemen. Het belangrijkste is ervoor te zorgen dat uw bedrijf een diversiteitsplan krijgt. Dat valt dan misschien wel onder de verantwoordelijkheid van de werkgever, maar u kunt hier ook een belangrijke rol in spelen. Door het thema 'diversiteit' aan te kaarten, door vragen te stellen, kunt u het bedrijf aanmoedigen om actie te ondernemen.

Daarna blijft u een belangrijke rol spelen in het hele proces omdat personeelsafgevaardigden moeten worden betrokken bij de uitwerking en de toepassing van de diversiteitsplannen. Diversiteitsplannen bieden de mogelijkheid om de gangbare praktijk binnen de onderneming te veranderen, om de bedrijfscultuur te veranderen, om diversiteit een plaats te geven binnen het bedrijf.

Er staat veel op het spel en er is duidelijk een taak weggelegd voor de vakbond. Het is geen gemakkelijke opgave, maar de Liberale Vakbond staat klaar om u te helpen.

Deze brochure werd mogelijk gemaakt door het Territoriaal Pact en vooral dankzij de hulp van dhr. Luc Schingtienne.

9 Bijlagen

9.1 Nuttige adressen

Brusselse Regionale van de ACLVB

Diversiteitsconsulente
Eva Aygun Sahin
eva.sahin@cgsלב.be
tel. 02/206 67 34

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138
1000 Brussel
tel. 02/212 30 00
fax 02/212 30 30
centrum@cntr.be
www.diversiteit.be

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
tel. 02/ 233 41 11
fax 02/233 40 32
gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be
www.igvm.fgov.be

Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid

Kunstlaan 6 bus 7
1210 Brussel
tel. 02/505 77 05
lschingtienne@actiris.be
www.pactbru.irisnet.be

Informatieloket voor discriminatie bij aanwerving – ACTIRIS

Anspachlaan 65
1ste verdieping
1000 Brussel
tel. 02/505 78 78
www.actiris.be

BNCTO – Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding

Kiekenmarkt 33
1000 Brussel
tel. 02/289 05 00
onthaal@bncto.be
www.bncto.be

9.2 Nuttige informatiebronnen

Brochures

‘Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Hoe pak ik etnische discriminatie aan bij aanwerving?’

Deze brochure kan worden gedownload op www.pactbru.irisnet.be

Onderzoeksrapporten

‘Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest’

Studie uitgevoerd door A. Martens, M. Van de Maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali en Ph. Dryon, KUL – ULB, januari 2005, 96 pagina’s

Deze studie kan worden gedownload op: www.actiris.be

9.3 Charter voor Diversiteit

Charter voor Diversiteit in de Onderneming

VASTSTELLING

Vele Brusselse ondernemingen oefenen hun activiteiten uit in een context van internationalisering van markten. De meeste bedrijven staan te Brussel zelf in contact met andere culturen, andere talen, ook omwille van de rol van Brussel als hoofdstad van Europa. Daardoor bieden zich nieuwe mogelijkheden en innovaties aan binnen Brussel en daarbuiten.

De ondernemingen zien de meerwaarde die deze verscheidenheid kan bieden, maar onderkennen tevens de problematiek inzake werkloosheid in onze Brusselse regio. De ondernemingen van het Brusselse Gewest zijn zich eveneens bewust van de diversiteitsproblematiek rond de tewerkstelling van allochtonen, gehandicapten, gelijkheid man/vrouw, ervaren werknemers, enz...

ENGAGEMENT

Rekening houdend met deze beschouwingen en met de daaraan verbonden kansen en beperkingen engageert zich om :

- Sensibiliserings- en opleidingsacties te lanceren over non-discriminatie en diversiteit naar hun leidinggevend personeel en naar de medewerkers actief op het gebied van de aanwerving, opleiding en loopbaanbegeleiding ;
- het principe van non-discriminatie in al zijn vormen na te leven en te doen naleven in alle fasen van het personeelsbeheer, met name de aanwerving, opleiding, bevordering of promotie van de medewerkers ;
- de diversiteit van de Brusselse gemeenschap, en in het bijzonder haar culturele en etnische diversiteit in hun personeelsbestand trachten te weerspiegelen, op alle kwalificatieniveaus. Deze demarche is steeds aangepast aan de eigenheid van de onderneming en is gebaseerd op objectieve en job-gebonden criteria ;
- een diversiteitsplan te ontwikkelen binnen de onderneming, rekening houdend met de eigenheid van de onderneming. Voor het uitwerken van dit diversiteitsplan kan de onderneming, zo zij dit wenst, beroep doen op een diversiteitsconsulent, ter beschikking gesteld door het Brussels Gewest ;
- de uitwerking en uitvoering van het diversiteitsbeleid te bespreken met het personeel of met hun vertegenwoordigers ;
- het engagement van de onderneming over non-discriminatie, alsook de gevoerde acties en de resultaten ervan, bekend te maken binnen de onderneming en naar de overheid.

Opgemaakt te  op

Ondertekenende onderneming

9.4 Engagement van de Brusselse vakbonden

Engagement van de Brusselse vakbonden voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van diversiteit.

Brussel, maart 2008

In Brussel krijgen heel wat werknemers en werknemers te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is niets nieuws, maar wel een gegeven dat de laatste jaren meer onder de aandacht is gekomen. Discriminatie is immers niet alleen steeds nadrukkelijker onderwerp van discussies en van het overheidsbeleid, maar discriminatie op de arbeidsmarkt komt ook meer in de actualiteit omdat ze helemaal niet afneemt. Het blijft een belangrijke factor die ervoor zorgt dat een aanzienlijk deel van de bevolking uitgesloten wordt van de arbeidsmarkt.

De bijzondere situatie en geschiedenis van Brussel hebben ertoe geleid dat deze stad een smeltkroes is geworden van diverse bevolkingsgroepen.

Door de hoge werkloosheidsgraad in Brussel krijgen jongeren van buitenlandse afkomst, die het al zeer moeilijk hadden om een plaatsje op de arbeidsmarkt te veroveren, het nog moeilijker.

Uit statistieken blijkt dat voor jonge gediplomeerden van buitenlandse afkomst de weg naar werk nog minder toegankelijk is.

Nu het aantal werkaanbiedingen stijgt en er zelfs sprake is van een tekort aan arbeidskrachten, valt er toch nauwelijks een vermindering van etnische discriminatie of een daling van het aantal Brusselse werklozen te bespeuren.

Discriminatie op de arbeidsmarkt - of die nu voortvloeit uit een verschil in behandeling op grond van herkomst, geslacht, leeftijd, handicap of andere factoren - uit zich in een hogere werkloosheidsgraad bij kansengroepen, maar tegelijk worden deze groepen ook verbanen naar moeilijke sectoren of sectoren waar de arbeidsvoorwaarden precar zijn.

De arbeidsrelaties zijn evenmin vrij van stereotypen die tot stand komen op basis van "verschillen" tussen collega's. Sommigen geraken geïsoleerd, zitten vast aan een bepaalde functie of worden gepost omdat ze anders zijn.

Daarom is de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt een belangrijke uitdaging voor de vakbonden. De drie

vakbonden verbinden zich ertoe permanent na te denken en actie te voeren voor de gelijke behandeling en gelijke arbeidsrechten van iedereen, zodat diversiteit een volwaardige plaats krijgt in de onderneming.

Het opstarten van diversiteitsplannen door de Brusselse werkgevers biedt de kans om dit in de praktijk te brengen. De vakbonden en de werknemers spelen een fundamentele rol in het ondersteunen en uitbouwen van diversiteitsacties in de ondernemingen. Als de werknemers niet worden betrokken bij deze acties, dreigen die geen concreet resultaat te hebben en beperkt te blijven tot loze mediastunts.

Ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt verbinden de Brusselse vakbonden zich ertoe:

- in de vakbondsstructuren en op de arbeidsmarkt discriminatie te weren en diversiteit te bevorderen;
- de werknemers en militanten te sensibiliseren, te informeren en te vormen, via vormingen, brochures, campagnes,...;
- diversiteit op de agenda van het sociaal overleg te plaatsen;
- samenwerkingsverbanden op te zetten met de sectorale vakbondsstructuren voor het bevorderen van diversiteit;
- bij eisen en acties oog te hebben voor de behoeften van de verschillende groepen op de arbeidsmarkt en in de ondernemingen;
- acties uit te bouwen in de bedrijven: opvolgen van diversiteitsplannen, toezien op de naleving van de antidiscriminatiewetgeving en eigen acties ondernemen;
- waar nodig samen te werken met andere organisaties die actief zijn in het domein van diversiteit.



Philippe VAN MUYLDER
Algemeen secretaris
ABVV Brussel



Philippe VANDENABEELE
Regionaal secretaris
ACLVB Brussel



Myriam GERARD
Regionaal secretaris
ACV Brussel



