



ABVV-BRUSSEL BINDT DE STRIJD AAN MET DISCRIMINATIE OP HET WERK

**PRAKTISCHE HANDLEIDING
VOOR SYNDICALE ACTIE
VOOR GELIJKE BEHANDELING
IN BRUSSELSE ONDERNEMINGEN
EN OVERHEIDSDIENSTEN**

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

Verantwoordelijke uitgever:

Estelle Ceulemans,
Algemeen Secretaris ABVV-Brussel,
Zwedenstraat 45, 1060 Brussel

Redactiecomité:

Eric Buysens, Paola Peebles Vlahovic, Youssef Ben
Abdeljelil, Sam Droolans, Vroni Lemeire, Constant
Karamanis, Rachel Carton, Estelle Ceulemans,
Jeanne Uwase en Jules Dirx

Editie 2022

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles





INHOUDSTAFEL

INLEIDING 5

DEEL ÉÉN:

JE BENT SLACHTOFFER OF GETUIGE VAN DISCRIMINATIE 6

- 1. Instrumenten 8
- 2. Hoe te werk gaan? 12

DEEL TWEE:

HOE (HERHALING VAN) DISCRIMINATIE VOORKOMEN? 14

- 1. Instrumenten 16
- 2. Hoe te werk gaan? 20

DEEL DRIE:

**JE WILT VERANDERINGEN IN DE ONDERNEMING
MET HET OOG OP MEER GELIJKHEID EN SOLIDARITEIT** 24

- 1. Instrumenten 26
- 2. Hoe te werk gaan? 27

REGELGEVING, INSTRUMENTEN, AANSPREEKPUNTEN 30



INLEIDING

Discriminatie bij de aanwerving is ontegensprekelijk één van de oorzaken van de werkloosheid en de arbeidsonzekerheid onder Brusselse werknemers *van buitenlandse afkomst*. Heel wat andere categorieën van werknemers en werknemers krijgen echter ook met discriminatie af te rekenen. Zo hebben *vrouwen* in Brussel erg te lijden onder diverse vormen van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Jongeren – en vooral die met het laagste opleidingsniveau – hebben niet alleen de grootste moeite om een eerste baan te vinden, ze slagen er ook amper in om zich duurzaam te integreren op de arbeidsmarkt waar uitzendcontracten en onzekere banen hun deel zijn. Mensen met een handicap en zieke of oudere werknemers worden vaak te snel opzijgeschoven, zonder de minste aandacht voor hun competenties. Ook onze militanten krijgen tijdens hun loopbaan discriminatie te verduren vanwege hun overtuiging en hun vakbondswerk.

Iedereen kan op een dag slachtoffer worden van discriminatie op het werk, zowel man als vrouw. Een solidaire arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen vereist een niet-aflatende strijd. Dit is één van de fundamentele prioriteiten van ABVV-Brussel.

Onder druk van de vakbonden boekte ons land de voorbije jaren heel wat vooruitgang op het vlak van wetgeving rond discriminatie. Werkgevers worden onder druk gezet om hun personeelsbeleid aan te passen en de hulp van het Gewest in te roepen bij de opstelling van een diversiteitsplan. In zo'n plan moeten ze de doelstellingen en middelen definiëren om de strijd aan te binden met discriminatie. Vooroordelen en vormen van ongelijke behandeling tijdens rekruteringsprocedures en op de werkplek blijven echter ondanks alles een zeer hardnekkig probleem.

Met ons vakbondswerk, dat in de realiteit van onze stad en ons gewest verankerd is, willen we binnen de Brusselse ondernemingen en openbare diensten de juiste omstandigheden creëren om elke vorm van discriminatie zichtbaar te kunnen maken en te kunnen bestraffen. Zo willen we verdere vooruitgang boeken op het vlak van gelijkheid onder de werknemers en een einde maken aan de vormen van willekeur en onrechtvaardigheid die ons verdelen.

De rol van het ABVV en zijn afgevaardigden in de ondernemingen bestaat er dus in om alle discriminerende handelingen aan te klagen en te doen ophouden, en om er op toe te zien dat zij vermeden worden. Het ABVV heeft ook de plicht om in te staan voor de syndicale omkadering van de diversiteitsplannen die met de hulp van het Gewest door ondernemingen en overheidsadministraties uitgevoerd worden, en om te vermijden dat deze plannen een alibi zonder meer worden. Goede voorname moeten omgezet worden in concrete collectief gedragen initiatieven voor gelijkheid, diversiteit en solidariteit.

Deze handleiding bevat een overzicht van de bestaande instrumenten om discriminerende handelingen aan te klagen en – desnoods via gerechtelijke weg – te doen ophouden (eerste deel), om door middel van sociaal overleg en collectieve actie zoveel mogelijk te vermijden dat ze zich (opnieuw) voordoen (tweede deel) en om door middel van de diversiteitsplannen structurele wijzigingen in het personeelsbeleid op gang te brengen (derde deel).

Deze syndicale strijd is van het grootste belang en wij stellen voor om hier allemaal samen onze schouders onder te zetten. Dit moet ons in staat stellen om de werkrelaties en de arbeidsvoorwaarden in ondernemingen en bij overheidsdiensten te verbeteren. Iedereen moet een plekje kunnen vinden in de maatschappij. Iedereen moet aan de samenleving kunnen deelnemen en als een volwaardig lid ervan erkend worden. Vergeet niet dat overal in de wereld waar vakbonden zich organiseren en sterk staan, de ongelijkheidsindicatoren dalen. Het ABVV dankt zijn kracht aan de werknemers die zijn waarden inzake gelijkheid en solidariteit delen, maar ook aan de diversiteit van zijn militanten

Beste kameraden, ik wens iedereen veel leesplezier en strijdlust!

Estelle Ceulemans,
Algemeen Secretaris
ABVV Brussel

DEEL ÉÉN: JE BENT SLACHTOFFER OF GETUIGE VAN DISCRIMINATIE

Sommigen zijn te jong. Of te oud. Anderen verschillen te sterk van de rest van het personeel. Of het zijn vrouwen, homoseksuelen of transgenders. Er zijn er ook met een handicap of een andere afkomst of huidskleur. Of een storende politieke of syndicale overtuiging. Werkgevers werven hen liever niet aan. Zo voorkomen ze dat ze de opleiding van deze mensen moeten bekostigen, hoeven ze niet te vrezen voor tegenspraak, of vermijden ze dat de geldende praktijken in hun onderneming in vraag gesteld worden.

Sommige werknemers en werknemers worden in hun onderneming slecht behandeld en zijn het slachtoffer van pesterijen en ongepaste opmerkingen omdat ze niet aan 'de norm' voldoen.

Discriminatie, op verschillende niveaus, is een oud gegeven. Vakbondsorganisaties hebben al talloze acties gevoerd voor meer gelijkheid en solidariteit tussen alle werknemers en werknemers. Deze vormen van discriminatie worden echter een bijzonder acuut probleem wanneer de werkloosheid toeneemt en werknemers elkaars concurrenten worden. Als gevolg van die grotere concurrentie om aan een job te komen en onder invloed van diverse vormen van discriminerend gedrag verzwakt de positie van bepaalde categorieën van werknemers en werknemers op de arbeidsmarkt.

Er bestaan instrumenten om de gelijkheid van alle werknemers op de arbeidsmarkt te verdedigen en schadevergoeding te verkrijgen wanneer discriminatie vastgesteld wordt.

Het wettelijk kader is nog steeds onvoldoende bekend. Weinig werknemers en werknemers doen er dan ook een beroep op. In het merendeel van de gevallen wordt niet openlijk gediscrimineerd maar verschuilt men zich achter bepaalde praktijken en gewoonten van de personeelsdirectie. Op het eerste zicht lijken deze praktijken neutraal, maar na analyse blijken deze aan de basis te liggen van onrechtvaardige of doorgesloten handelswijzen op het vlak van rekrutering, personeelsbeleid of communicatie.

Strijden tegen discriminatie op de arbeidsmarkt is weliswaar de taak van alle sociale partners en in de eerste plaats van de overheden en de werkgevers, maar ook de vakbondsorganisaties hebben op dit vlak een fundamentele rol. Zij moeten discriminerende handelingen aanklagen, werkgevers dwingen om hun praktijken te veranderen en hen indien nodig vervolgen voor de rechtbanken.

BEGRIJPEN OM TE HANDELEN!

Alle mensen zijn gelijk, maar allemaal zijn we uniek en verschillend. Sommige verschillen zouden we kunnen omschrijven als 'gekozen' (bv. politieke visie, filosofische of godsdienstige overtuiging, syndicaal engagement, ...), andere zijn dat duidelijk niet (leeftijd, afkomst, geslacht, handicap, ziekte, ...). De maatschappij construeert ook verschillende maatschappelijke rollen en creëert oordelen over deze 'verschillen': zo maakt ze er onderscheidende of stigmatiserende kenmerken van, die soms als rechtvaardiging gebruikt worden voor een ongelijke behandeling.

Hoe een samenleving met verschillen omgaat, is ook op de werkvloer merkbaar. De manier waarop een maatschappij bepaalde rollen aan bepaalde categorieën toewijst, evolueert voortdurend. Sinds vrouwen massaal betaald werk verrichten, vindt de meerderheid – gelukkig! – niet langer dat het hun rol is om 'huisvrouw' te zijn. Toch worden vrouwen nog op heel wat domeinen gediscrimineerd en nemen zij nog altijd een groter deel van het huishoudelijk werk en de zorg voor de kinderen op zich, naast het betaalde werk dat zij doorgaans in preciaire omstandigheden en in ondergewaardeerde sectoren/beroepen verrichten.

Ook de discriminatie en het racisme ten aanzien van arbeidsmigranten en werknemers met een migratieachtergrond nemen toe in perioden van economische crisis, massale werkloosheid, onzekerheid, ... De 'arbeidsmigrant' wordt dan beschouwd als zondebok voor de werkgelegenheids crisis.

Bepaalde groepen zijn op de arbeidsmarkt duidelijk ondervertegenwoordigd in verhouding tot hun demografisch aandeel in de maatschappij, of hebben banen of functies van lager niveau met tijdelijke contracten (of zijn werkzaam in bepaalde beroepssectoren). We kunnen in die zin spreken van 'gediscrimineerde groepen'.

De 'voorwendsels' waarom mensen gediscrimineerd worden zijn talrijk: fysieke kenmerken kunnen aan de basis liggen van een ongelijke behandeling, maar ook de manier waarop iemand spreekt, de wijk waarin hij of zij woont, een gerechtelijk verleden, ... Het is dan ook zeer moeilijk om één definitieve en volledige lijst met alle redenen voor discriminatie op te stellen, vooral omdat verscheidene vormen van discriminatie ook een geheel kunnen vormen dat een sterker effect heeft dan elke vorm van discriminatie op zich.

Hoewel het dus moeilijk is om alle redenen voor discriminatie vast te stellen, zijn er toch een aantal vormen van discriminatie die zichtbaarder zijn en vaker voorkomen. Denk hierbij aan discriminatie vanwege gender, seksuele geaardheid, afkomst of huidskleur, leeftijd, opleidingsniveau, gezondheid of handicap.

1. INSTRUMENTEN

WETTELIJK KADER

De wetgever definieert discriminatie als **een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie**. Er is sprake van discriminatie wanneer een persoon of een groep met een welbepaald kenmerk, op een minder gunstige manier behandeld wordt dan personen die dit kenmerk niet zouden hebben (of die niet als dusdanig beschouwd zouden worden).

De antidiscriminatiewetgeving beschermt verscheidene kenmerken die we hierna **'beschermde criteria'** noemen (zie kaderstuk). Dit betekent dat elke vorm van discriminatie op basis van een van deze beschermde criteria, zonder geldige reden, verboden en strafbaar is. Wanneer iemand op het werk in een vergelijkbare situatie minder gunstig behandeld wordt dan iemand anders, moeten we ons dus de vraag stellen of er eventueel een verband is met één of meer van deze beschermde criteria¹. De wet staat echter onder bepaalde voorwaarden **positieve acties** toe waarmee corrigerende verschillen in behandeling ingevoerd worden (zie kaderstuk).

We spreken van **directe discriminatie** wanneer een werkgever zich in een werkaanbieding bijvoorbeeld uitsluitend tot één gender ('verpleegster', 'vloerder'), één nationaliteit of één leeftijds categorie richt.

Er is sprake van **indirecte discriminatie** wanneer een ogenschijnlijk neutrale maatregel personen met een welbepaald kenmerk een bijzonder voordeel of nadeel kan opleveren in vergelijking met anderen, terwijl dit niet door een objectieve reden gerechtvaardigd wordt zoals de wet voorschrijft. Dit is kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer gevraagd wordt dat een taal de *moedertaal* is.

De wet verbiedt ook **aanzetten** tot discriminatie. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een uitzendkantoor van een van zijn klanten de vraag krijgt om alleen *'Blanc-Bleu-Belges'* in dienst te nemen (een praktijk waaraan het uitzendkantoor Adecco zich bezondigde en waarvoor het veroordeeld werd).

Pesterijen met betrekking tot de beschermde criteria worden eveneens als discriminatie beschouwd en worden specifiek bestraft. Herhaaldelijk grapjes maken over iemands seksuele geaardheid geldt bijvoorbeeld als verboden gedrag.

De weigering om **redelijke aanpassingen** uit te voeren ten behoeve van mensen met een handicap kan als discriminatie beschouwd worden.

Discriminatie kan slechts vervolgd worden indien aan de drie volgende voorwaarden voldaan is:

1. De betrokkene wordt in een vergelijkbare situatie minder gunstig behandeld dan iemand anders;
2. Het verschil in behandeling is gebaseerd op één of meerdere van de 19 beschermde criteria (zie kaderstuk);
3. Er is geen juridisch aanvaardbare rechtvaardiging voor dit verschil in behandeling.

Tot slot merken we op dat de wetgever moet voorzien in bescherming van wie klacht indient.

De antidiscriminatiewetgeving biedt een belangrijk juridisch kader voor de bescherming van werknemers en werknemers tegen diverse vormen van ongelijkheid op basis van de wettelijk beschermde criteria. Het gaat om:

- **nationale wetten;**
- **gewestelijke ordonnanties en gemeenschapsdecreten;**
- **collectieve arbeidsovereenkomsten.**

Een lijst met de verschillende referentiewetteksten en collectieve arbeidsovereenkomsten aangaande gelijke behandeling zit als bijlage bij dit document.

1. We merken op dat er ook een algemeen verbod op discriminatie bestaat. Dit algemeen verbod is vastgelegd in artikels 10 en 11 van de Belgische grondwet, in de mechanismen van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens van 1951 en in verscheidene richtlijnen van de Europese Unie.

POSITIEVE ACTIES

Sinds 2018 voorziet de wet in de mogelijkheid om positieve acties met betrekking tot discriminatie op te zetten in ondernemingen. Deze positieve acties moeten erop gericht zijn om een onevenwicht te corrigeren in de samenstelling van het personeel van een onderneming, of binnen een dienst, een functie of een opleiding. Indien bijvoorbeeld vastgesteld wordt dat vrouwen in een onderneming ondervertegenwoordigd zijn, kan overwogen worden om voornamelijk vrouwen aan te werven, zonder dat dit als discriminatie ten nadele van mannen beschouwd mag worden (op voorwaarde dat aangetoond wordt dat een manifeste ongelijkheid aan de basis van deze regel ligt en de positieve actie slechts tijdelijk is en zal verdwijnen zodra de doelstelling bereikt is). Opgelet: de wettelijke bepalingen inzake zwangerschaps- en moederschapsbescherming zijn geen positieve acties maar voorwaarden die een gelijke behandeling mogelijk moeten maken.

DE 19 DOOR DE WET BESCHERMDE CRITERIA²

RACISTISCHE DISCRIMINATIE

1. zogenaamd ras
2. huidskleur
3. nationaliteit
4. afkomst
5. nationale of etnische afstamming

GENDERDISCRIMINATIE

6. geslacht en gelijkgestelde criteria (zwangerschap, bevalling, moederschap, vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, adoptie en medisch begeleide voortplanting, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtsverandering)

ANDERE VORMEN VAN DISCRIMINATIE

7. handicap
8. filosofische of religieuze overtuiging
9. seksuele geaardheid
10. leeftijd
11. vermogen (of anders gezegd 'financiële middelen')
12. burgerlijke staat
13. politieke overtuiging
14. syndicale overtuiging
15. gezondheidstoestand
16. fysieke of genetische eigenschappen
17. geboorte
18. sociale afkomst
19. taal

2. De beschermde criteria zijn dezelfde in alle antidiscriminatiewetten die in Brussel van toepassing zijn en uitgaan van het federale niveau, het Gewest en zijn Gemeenschapscommissies, de Fédération Wallonie-Bruxelles en de Vlaamse Gemeenschap, op twee uitzonderingen na. De Vlaamse wetgever spreekt over 'sociale positie' in plaats van 'sociale afkomst'. Hij vermeldt ook 'discriminatie door associatie': een ouder wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd bij zijn zoektocht naar werk omdat hij gebonden is aan een bepaald uurrooster om zijn gehandicapte zoon te kunnen verzorgen. De Franse Gemeenschapscommissie heeft geen beperkende lijst van criteria



REFERENTIE-INSTELLINGEN

In Brussel zijn meerdere overheidsinstellingen bevoegd om de toepassing van deze wetgeving te garanderen:

- **UNIA**, de interfederale instelling³ die bevoegd is voor alle beschermde criteria, met uitzondering van 'geslacht en gelijkgestelde criteria' en 'taal';
- **het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen**, de federale instantie die bevoegd is voor het criterium 'geslacht en gelijkgestelde criteria';
- **Actiris Inclusive**, de dienst die bevoegd is voor discriminatie bij de aanwerving, werd opgericht binnen Actiris (Brusselse overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling).

Het ABVV werkt samen met deze instellingen om werknemers en werkneemsters beter te ondersteunen in hun strijd tegen discriminatie.

Over de oprichting van een Belgische instantie die bevoegd zou zijn voor het criterium 'taal' kon geen politiek akkoord bereikt worden. Dit blijft echter een beschermd criterium: het is dus verboden om een ongerechtvaardigd verschil te maken op basis van taal.

Het ABVV, UNIA, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Actiris Inclusive staan ter beschikking van mensen die slachtoffer of getuige zijn van discriminatie. Hun teams van specialisten kunnen informatie verschaffen, situaties analyseren, mensen naar bestaande diensten doorverwijzen, klachten registreren, bemiddeling voorstellen of desgevallend een gerechtelijke procedure overwegen. Wanneer deze organisaties vermoeden dat een onderneming systematisch discrimineert bij aanwervingen, kunnen ze de gewestelijke arbeidsinspectie vragen om een test uit te voeren in deze onderneming (zie kaderstuk).

3. De opdrachten van UNIA zijn vastgelegd in een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen. De Vlaamse Gemeenschap maakte in 2019 echter het voornemen bekend om haar mandaat bij Unia in te trekken en een eigen instelling op te richten.

DISCRIMINATIETESTS

Sinds 2018 zijn de arbeidsinspecteurs van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd om in Brusselse ondernemingen 'discriminatietests' uit te voeren. Zo kunnen ze de situatie op het terrein onderzoeken wanneer een klacht wegens discriminatie bij aanwerving ingediend wordt. Het gaat om vergelijkende tests waarmee kan worden vastgesteld dat twee personen met hetzelfde professionele profiel tijdens een rekruteringsprocedure anders behandeld worden vanwege hun verschillen op het vlak van het beschermde criterium dat het voorwerp van de test uitmaakt (gender, herkomst, leeftijd, ...).

ER KUNNEN TWEE SOORTEN TESTS UITGEVOERD WORDEN.

- **Een praktijktest** houdt in dat de gewestelijke arbeidsinspecteurs twee vergelijkbare kandidaturen indienen die slechts op één punt – de mogelijke discriminatiegrond – verschillen. De kandidaturen worden in principe verstuurd als antwoord op een werkaanbieding of, bij gebrek hieraan, in de vorm van een spontane sollicitatie.
- **Een *mystery call*** houdt in dat contact opgenomen wordt met een werkgever om na te gaan of hij al dan niet ingaat op een discriminerende vraag van een potentiële klant.

Indien zij een klacht in verband met rekrutering gegrond achten, kunnen de gewestelijke arbeidsinspecteurs ervoor kiezen om dergelijke tests bij de betrokken werkgever uit te voeren, op voorwaarde dat deze over minstens één uitbatingszetel op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikt. De onderzoekers mogen bij de uitvoering van de praktijktests en *mystery calls* gebruikmaken van een valse identiteit. Wordt vastgesteld dat er inderdaad sprake is van discriminatie, dan wordt aan de werkgever een sanctie opgelegd (terechtwijzing, administratieve boete of doorverwijzing naar de rechtbank). De federale overheid heeft een vergelijkbare procedure ingevoerd voor gevallen van discriminatie tussen werknemers van eenzelfde bedrijf.

De tests worden slechts gebruikt nadat klachten of meldingen geregistreerd zijn en op basis van ernstige aanwijzingen van praktijken die als directe of indirecte discriminatie door een bepaalde werkgever of activiteitssector gekwalificeerd kunnen worden.

2. HOE TE WERK GAAN?

STAP ÉÉN: NAGAAN OF VOLDAAN IS AAN DE DRIE VOORWAARDEN OM KLACHT IN TE DIENEN

Vermoed je dat er op de werkvloer gediscrimineerd wordt en ben je zelf het slachtoffer van deze discriminatie of ben je er getuige van, stel je dan de volgende drie vragen:

1. HOUDT HET VERSCHIL IN BEHANDELING VERBAND MET ÉÉN OF MEER VAN DE 19 BESCHERMDE CRITERIA?

NB. Als er geen verband is met een van de beschermde criteria, kan het toch om discriminatie gaan op grond van het algemeen principe van niet-discriminatie en gelijkheid voor de wet. Discriminatie verwijst namelijk naar een verschillende behandeling in vergelijkbare situaties, zonder gerechtvaardigde reden.

2. WAT IS VERBODEN GEDRAG?

1. Een verschillende behandeling in dezelfde situatie (= direct onderscheid);
2. Een neutrale maatregel die bepaalde groepen onevenredig zwaar treft (= indirect onderscheid);
3. Aanzetten tot discriminatie;
4. Weigering om aanpassingen te doen voor een persoon met een handicap;
5. Pesterijen of intimidatie (met betrekking tot een beschermd criterium);
6. Haatgedrag (bv. slagen en verwondingen);
7. Aanzetten tot geweld, haat, segregatie of discriminatie tegenover een van de criteria;
8. Opzettelijke rassendiscriminatie.

NB: Er wordt een onderscheid gemaakt tussen discriminerend gedrag dat burgerrechtelijk bestraft wordt en eventueel recht geeft op een financiële schadeloosstelling (1 tot 5) en vormen van discriminerend gedrag die als 'misdrijven' in het strafwetboek opgenomen zijn en de dader op een strafrechtelijke sanctie kunnen komen te staan (6 tot 8). Een behandeling door de strafrechtbank sluit geenszins uit dat er ook een burgerlijke rechtsvordering ingesteld wordt. In de praktijk gebeurt dit doorgaans ook.

3. AFHANKELIJK VAN HET VERBODEN GEDRAG:

Wordt het directe onderscheid, het indirecte onderscheid, het aanzetten tot discriminatie of de weigering om aanpassingen uit te voeren (1 tot 4) ingegeven door een essentiële en doorslaggevende professionele vereiste of een objectieve en redelijke verantwoording?

Gaat het om doelbewuste pesterijen of opzettelijke intimidatie (5)?

Kan het haatgedrag aangetoond worden (6 tot 8) en kan de intentie om schade toe te brengen bewezen worden?

STAP TWEE: DE DISCRIMINATIE MELDEN BIJ JE VAKBONDSORGANISATIE

Zodra je de antwoorden op bovenstaande vragen verzameld hebt en je daaruit afleidt dat aan de drie voorwaarden voldaan is, doe je het volgende:

1. **Breng je vakbondsafgevaardigde en de afgevaardigde van je vakcentrale op de hoogte** (BBTK, ACOD, Algemene Centrale, Horval, CMB, Belgische Transportbond). Zij nemen vervolgens contact op met de diversiteitsconsulenten van het ABVV en beslissen afhankelijk van de situatie welke strategie gevolgd zal worden, in samenwerking met de juridische dienst van je centrale.
2. Je kunt de discriminatie ook **melden** op www.abvv.be/meldpunt-discriminatie. De diversiteitsconsulenten van het ABVV nemen dan contact op met jou. Verzamel zoveel mogelijk bewijsmateriaal om je dossier te onderbouwen.
3. Je kan ook **rechtstreeks contact opnemen met een diversiteitsconsulent** van ABVV-Brussel:

Jeanne Uwase T 0485 99 03 05 (FR/NL)

Jules DIRKX T 0474 66 10 96 (NL/FR)

ABVV Brussel, Zwedenstraat 45, 1060 Brussel

diversite.bruxelles@fgtb.be

diversiteit.brussel@abvv.be



Indien blijkt dat de verzamelde informatie volstaat, onderneemt het ABVV – met de instemming van de betrokken werknemer of werkneemster – de nodige stappen om een einde te maken aan de discriminerende situatie en om de interne organisatie van de onderneming aan te passen, de houding van het management die de discriminatie mogelijk maakte bij te sturen en eventueel een schadevergoeding te verkrijgen.

Gerechtelijke veroordelingen zijn zeldzaam maar niet onmogelijk. De overheidsinstellingen waarmee het ABVV werkt, proberen echter doorgaans een bemiddeling tussen het slachtoffer en de werkgever te organiseren om de schade te herstellen en de aangeklaagde hr-praktijken te veranderen. Sinds kort kunnen deze instellingen ook aan de inspectiediensten vragen om praktijktests uit te voeren waarmee de reële feiten vastgesteld kunnen worden.

Het is in alle gevallen absoluut noodzakelijk om discriminatie waarvan werknemers het slachtoffer zijn bij de vakbond te melden. Onrechtmatige praktijken van ondernemingen en overheidsadministraties moeten ook besproken kunnen worden in de organen van sociaal overleg: de ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), de syndicale afvaardiging (SA) of – in het geval van overheidsdiensten – het basisoverlegcomité (BOC).

Het is onze syndicale plicht om gevolg te geven aan meldingen van discriminatie. We moeten alles in het werk stellen om te voorkomen dat gevallen van discriminatie zich herhalen en gebanaliseerd worden. Desnoods moeten we ook een procedure opstarten om door middel van een diversiteitsplan het personeelsbeleid aan te passen.

DEEL TWEE: HOE (HERHALING VAN) DISCRIMINATIE VOORKOMEN?

Vormen van ongelijke behandeling en kwetsende of hatelijke uitlatingen en gedragingen jegens werknemers en werknemers kunnen in vele gevallen rechtstreeks worden aangepakt of vermeden door de tussenkomst van de vakbondsafgevaardigden in het kader van de collectieve arbeidsbetrekkingen, ongeacht of de aangeklaagde uitlatingen en gedragingen van de directie, klanten of zelfs collega's uitgaan.

Problemen van relationele aard in een onderneming (spanningen, conflicten, wrijvingen, misverstanden, enz.) wijzen vaak op meer algemene organisatorische problemen. Enkel wanneer deze onderliggende problemen aangepakt worden, kunnen de 'interpersoonlijke' conflicten opgelost worden en kan de sfeer binnen de onderneming verbeteren. Een gebrek aan duidelijkheid over het takenpakket, al te informele of willekeurige procedures om toegang te krijgen tot opleidingen of promoties, het ontbreken van een collectieve organisatie voor het opnemen van vakantiedagen, overdreven werkdruk, een slechte communicatie, ... het zijn stuk voor stuk factoren die ertoe bijdragen dat collega's tegen elkaar opgezet worden en die relaties op de werkvloer erop achteruit doen gaan.

Net als bij alle andere vormen van interne conflicten binnen een onderneming moeten de werknemersvertegenwoordigers dus alles in het werk stellen om de risicofactoren te analyseren en te vermijden dat dergelijk gedrag zich voordoet of herhaalt in de onderneming. Zij kunnen hiervoor gebruikmaken van de hefboomen van het **sociaal overleg**.

De vakbondsafgevaardigden beschikken over instrumenten om te voorkomen dat dergelijke sluipende vormen van conflict en geweld zich ontwikkelen, waardoor ze de eenheid en de solidariteit van de werknemers en werknemers kunnen versterken.



INSTRUMENTEN⁴

ONDERNEMINGSRAAD (OR)

Elke onderneming of privé-instelling die minstens 100 werknemers in dienst heeft, moet een ondernemingsraad oprichten. De ondernemingsraad (OR) is een paritair overlegorgaan dat samengesteld is uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgever. De OR moet betrokken worden bij het economisch, financieel en sociaal beleid van de onderneming. De raad heeft het recht om geïnformeerd te worden, controles uit te voeren – vooral in zaken die verband houden met de toepassing van de arbeidswetgeving – en adviezen te formuleren. Deze algemene bevoegdheid bestrijkt heel wat domeinen zoals personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, werkomstandigheden, enz. De OR beslist over het arbeidsreglement, de collectieve vakantiedagen en de uurroosters. Al deze aspecten van het personeelsbeleid kunnen aan de basis liggen van directe of indirecte discriminatie. Daarom zijn een collectieve omkadering evenals heldere en objectieve criteria voor de interne procedures belangrijk om het risico op een willekeurige of discriminerende behandeling (bij aanwervingen, promoties, opleidingen, het opnemen van vakantie, enz.) te beperken.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen in de OR ook specifieke maatregelen op deze domeinen voorstellen om de diversiteit op de werkplek te bevorderen. Dit kan door middel van de 'diversiteitsplannen' (zie deel drie).

COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CPBW)

Elke onderneming of privé-instelling die minstens 50 werknemers in dienst heeft, moet een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) oprichten. Het CPBW is een paritair orgaan dat, zoals de OR, samengesteld is uit verkozen vertegenwoordigers van het personeel en vertegenwoordigers van de werkgever. De opdracht van het CPBW bestaat er voornamelijk in om op zoek te gaan naar, en voorstellen te doen in verband met, alle middelen die het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk vergroten en om actief bij te dragen tot alles wat met dit doel ondernomen wordt.

Het comité moet dus meewerken aan het analyseren van alle factoren die, binnen de algemene werking van de onderneming en de arbeidsorganisatie, het risico op een discriminerende behandeling kunnen vergroten of integendeel beperken (de zogenaamde 'risicoanalyse'). Het comité is met name verantwoordelijk voor risicopreventie (onder meer de voorkoming van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zwangerschapsbescherming, ...), het evenwicht tussen werk en privéleven, en het welzijn op het werk (rustruimten, bedrijfsrestaurant, kwaliteit van de maaltijden, werkkleding, enz.). Al deze aspecten van het leven in een onderneming kunnen aanleiding geven tot discriminatie.

Het behoort overigens ook tot de opdracht van het CPBW om procedures op te stellen die geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag in de onderneming tegengaan.

Wanneer er geen OR is in een onderneming, heeft het CPBW ook bijna alle bevoegdheden van een OR.

SYNDICALE AFVAARDIGING

De syndicale afvaardiging is samengesteld uit vakbondsafvaardigden die door de vakbondsorganisaties aangesteld zijn of die onder de werknemers en werknemsters van de onderneming verkozen zijn. Het heeft als doel om de individuele en collectieve belangen van de werknemers ten aanzien van de werkgever te verdedigen. Ook ziet de afvaardiging toe op de naleving van het wettelijk kader door de werkgever (arbeidsreglement, arbeidsovereenkomsten, cao's) en legt het de eisen van de werknemers aan de directie voor, waarbij de afvaardiging eventueel over collectieve arbeidsovereenkomsten kan onderhandelen. De syndicale afvaardiging heeft het recht om door het ondernemingshoofd te worden gehoord, bij elk risico op een geschil of betwisting van collectieve aard, om de werknemers bij te staan in geval van een individuele klacht en om op voorhand geïnformeerd te worden over veranderingen die de arbeids- of loonvoorwaarden zouden kunnen wijzigen. De syndicale afvaardiging heeft de belangrijke taak om een gediscrimineerde werknemer over eventuele klachtenprocedures te informeren en hem daarbij te begeleiden, om een

4. « Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? », Dounia BOUZAR en Nathalie DENIES, Academia L'Harmattan, Louvain-la-Neuve, 2014

gelijke behandeling te eisen, enz. De implementering van een gelijkebehandelingsbeleid in een onderneming behoort dus niet uitsluitend tot de bevoegdheid van de OR en het CPBW. Het gaat om een strategie waarbij de drie organen van het sociaal overleg betrokken zijn.

BASISOVERLEGCOMITÉ IN DE OPENBARE SECTOR (BOC)

Bij de openbare diensten vervult het BOC in essentie de functies die de OR en het CPBW in de ondernemingen en privé-instellingen op zich nemen op het vlak van de bestrijding van discriminatie.

WETGEVING AANGAANDE WELZIJN OP HET WERK EN TEGEN PESTEN OP HET WERK⁵

Welzijn op het werk verwijst naar alle factoren die verband houden met de omstandigheden waarin het werk uitgevoerd wordt. Elke werkgever is verplicht om alles in het werk te stellen zodat het welzijn in zijn onderneming gewaarborgd is. Dit gaat van de preventie van risico's (en met name psychosociale risico's) over de invoering van collectieve en individuele beschermingsmiddelen tot het opleiden en informeren van werknemers en het beschermen van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, stress, enz. De werkgever heeft dus de plicht om een beleid te definiëren waarmee het risico op discriminatie of pestgedrag op grond van één of meer beschermde criteria voorkomen wordt.

WETGEVING AANGAANDE DE GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN EN VROUWEN⁶

"Gelijk loon voor gelijkwaardig werk!" Dit principe is sinds lang in de Belgische en Europese wetgeving verankerd. Toch verdienen vrouwen in België in 2019 nog steeds 20% minder dan mannen. Deze loonkloof is toe te schrijven aan het feit dat vrouwen vaker in minder gewaardeerde en slechter betaalde

functies en sectoren aan de slag zijn, en meer deeltijds werken. Dit deeltijds werk wordt vaak door de werkgever of de beroepssector opgelegd (onderbroken of gespreide werktijden, hoge werkdruk waardoor mensen hun arbeidstijd op individuele basis gaan beperken, ...). Zelfs bij wie 'vrijwillig' deeltijds werkt, zijn onderliggende redenen van veelal structurele aard terug te vinden: gebrek aan toegankelijke en kwaliteitsvolle opvangmogelijkheden voor de kinderen of een ongelijke verdeling van het huishoudelijk werk op basis van genderstereotypen. Om de loonkloof op de agenda van de onderhandelingen te plaatsen, moet deze kloof eerst zichtbaar (transparant) en onderhandelbaar gemaakt worden. De afgevaardigden kunnen de loonkloof binnen hun onderneming of activiteitssector nagaan met behulp van de **loonklooftest** (berekening op basis van de gegevens van de sociale balans)⁷ en het **tweejaarlijks analyse-rapport over de loonstructuur** (aanvullende gegevens).

Bij de bespreking van de economische en financiële informatie en de sociale balans van de onderneming moet de werkgever aan de OR en het CPBW een **jaarverslag over de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen** voorleggen⁸.

De **uitgesplitste sociale balans** is het deel van de jaarrekening van de onderneming dat over de personeelskosten gaat. Dankzij de loonkloofwet moeten de loonkosten van de deeltijdse en voltijdse werknemers uitgesplitst worden tussen mannen en vrouwen. Deze cijfers bieden de mogelijkheid om precies te berekenen hoe groot de loonkloof tussen mannen en vrouwen is en om de oorzaken van deze discriminatie te achterhalen.

Om de twee jaar is de werkgever verplicht om een **analyse-rapport over de loonstructuur** voor te leggen. Dit rapport is een instrument dat kan helpen om na te gaan of deze structuur **genderneutraal** is. Het analyserapport moet uitgesplitst worden volgens gender, opleidingsniveau, functieniveau, anciënniteit en statuut. Daarnaast moet het informatie bevatten over het loon, de directe sociale voordelen, de werkgeversbijdragen aan extralegale verzekeringen (groeps- of hospitalisatieverzekering) en andere extralegale voordelen (bedrijfswagen, telefoon, ...).

5. Wet van 4 augustus 1996 (Belgisch Staatsblad van 18/09/1996) betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

6. Meer in het bijzonder de wet van 22 april 2012, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

7. <https://www.abvv.be/loonkloof-berekenen> en <https://www.abvv.be/loonklooftest>

8. 'Gelijk loon voor gelijkwaardig werk', ABVV, 2017, www.abvv.be/brochures



RES.P.E.C.T.
voulons du respect!

Les
applaudissement
et maintenant?

COMITE
ELIANE VOGEL-POLSKY

COMITE
ELIANE VOGEL-POLSKY

FGTB
Comité de délégués
généralistes de l'Etat plus forte

BIEBELLES
WILMANS
BRUNANT
BRUSSEL

De regelgeving (KB 14/07/1987) verplicht de werkgever om bij de bespreking van de economische en financiële informatie en de sociale balans van de onderneming aan de OR en het CPBW een **jaarverslag over de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen voor te leggen**⁹.

De loonkloofwet van 2012 biedt ook de mogelijkheid om op ondernemings- of sectorniveau in overleg met de werknemersvertegenwoordigers gelijkekansenplannen M/V op te stellen. Deze plannen bevatten onder meer:

- een beschrijving van de te bereiken doelstellingen in functie van de vergelijking van de positie van mannen en vrouwen in de onderneming/in de sector;
- een beschrijving van de geplande positieve acties;
- de datum van inwerkingtreding van het plan en de vooropgestelde termijnen voor de verwezenlijking van de tussenstappen die tot de realisatie van de doelstelling moeten leiden.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN (CAO'S)

Als vakbondsafgevaardigde beschik je over instrumenten zoals de economische en financiële informatie (EFI) die de directie jaarlijks aan de ondernemingsraad moet meedelen, de sociale balans in de bijlage bij de jaarrekening, en alle informatie van algemene aard die de directie eveneens ter beschikking van de ondernemingsraad moet stellen op grond van cao nr. 9.

Aan de hand van de gegevens van de sociale balans, de economische en financiële informatie en het verslag over de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, kan je een beeld vormen van de structuur van de tewerkstelling in de onderneming en van de evolutie en de vooruitzichten op het vlak van werkgelegenheid (uitstroom en redenen), het personeelsbeleid (rekrutering, selectie, overplaatsingen, promoties) en de ontslagen aanwervingscriteria.

Enkele van deze cao's zijn bijzonder belangrijk in de strijd tegen discriminatie:

- cao nr. 5 (statuut van de syndicale afvaardigingen) betreffende het recht op vertegenwoordiging van de werknemers, en het verbod op discriminatie van de afgevaardigden;

- cao nr. 22 betreffende het onthaal van nieuwe werknemers in de onderneming en de inlichtingen die verplicht moeten worden verstrekt aan een werknemer die in dienst treedt;
- cao nr. 25ter betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- cao nr. 35 betreffende deeltijdse arbeid. Artikel 4 schrijft voor dat een deeltijdse werknemer, indien hij hierom verzoekt, bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking moet krijgen;
- cao nr. 38 betreffende de gelijke behandeling bij werving en selectie van werknemers. Deze cao schrijft specifiek voor dat tussen de kandidaten geen onderscheid gemaakt mag worden op grond van hun zogenaamde 'ras', huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid of handicap. Deze cao werd uitgebreid tot alle fasen van de arbeidsrelatie;
- cao nr. 82 betreffende het recht van werknemers van 45 jaar en ouder om een outplacementbegeleiding aangeboden te krijgen;
- cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling tijdens alle fasen van de arbeidsrelatie, die uitdrukkelijk naar het verbod op discriminatie verwijst. Deze cao biedt de mogelijkheid om de verplichtingen van de ondertekenende partijen te definiëren met betrekking tot de naleving van dit principe;
- cao nr. 99 aangaande gelijke bezoldiging voor werknemers met en zonder handicap;
- cao nr. 104 betreffende de invoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming: bedoeld om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in een onderneming (met 20 werknemers of meer) te behouden of te verhogen;

9. KB 14/07/1987, zie ook 'Gelijk loon voor gelijkwaardig werk', ABVV, 2017, www.abvv.be/brochures

2. HOE TE WERK GAAN?

IN DIALOOG GAAN MET DE WERKNEMERS

Bij wijze van eerste stap kunnen verscheidene vakbondsafgevaardigden en werknemers met dezelfde bekommernissen omtrent gelijkheid en solidariteit samenzitten om bekende of vermeende gevallen van discriminatie te bespreken. Deze kleine basisgroep kan vervolgens alle werknemers op een vakbondsvergadering uitnodigen om te getuigen en over hun ervaringen te spreken. Op die manier kan gepeild worden naar de oorzaken van de discriminerende praktijken en vormen van ongelijke behandeling in de onderneming en naar manieren om dit tegen te gaan.

Strijden tegen discriminatie en ijveren voor meer diversiteit is geen gemakkelijke opdracht. Een syndicale afvaardiging moet opnieuw een samenhangingsgevoel tot stand zien te brengen in een omgeving waar discriminerende praktijken of pesterijen mensen uit elkaar drijven. Zij moet op de werkplek bouwen aan een solidariteitscultuur waardoor de strijd tegen ongelijkheid en willekeurige behandeling een zaak van iedereen wordt en niet alleen van de 'slachtoffers'. Deze laatsten durven vaak niet te praten over hun situatie of over de discriminatie en de pesterijen die ze ondergaan uit angst om ontslagen te worden of uit angst om hun toestand nog erger te maken.

Het is ook belangrijk om met de werknemers het gesprek aan te gaan en de vooroordelen en stereotypen die binnen de onderneming circuleren te ontcrachten.

DE GEGEVENS VAN DE ONDERNEMING ANALYSEREN

Zodra de 'werkgroep diversiteit' opgericht is en naarmate het onderwerp 'discriminatie' binnen de onderneming in de ogen van de werknemers aan belang wint, is het belangrijk om een aantal vaststellingen te doen op de werkplek. We hebben allereerst meer informatie nodig.

- Hoe is het personeelsbestand samengesteld (mannen/vrouwen)?
- Zijn de verschillende geledingen van de maatschappij in de onderneming vertegenwoordigd?
- In welke functies?
- Wie heeft toegang tot kaderfuncties?
- Via welke procedure?
- Hoe ziet de leeftijds piramide eruit in de onderneming?
- Kunnen alle werknemers gebruikmaken van opleidingen?
- Hoe ziet het organogram van de onderneming eruit?
- Teken een plan van de onderneming met alle gebouwen en duid aan welke diensten er werken; voeg er de verdeling werknemers/werkneemsters aan toe, uitgesplitst volgens de breuklijnen op het vlak van diversiteit:
 - aantal vrouwen en mannen;
 - aantal werknemers en werkneemsters van buitenlandse origine;
 - aantal werknemers en werkneemsters met een handicap;
 - aantal bedienden, arbeiders en kaderleden;
 - aantal contracten van onbepaalde duur, contracten van vaste duur, deeltijdse contracten en uitzendcontracten;
 - aantal stageplaatsen;
 - aan vrijwilligers en militanten

Stemt dit informele beeld overeen met de samenstelling van de Brusselse bevolking?¹⁰ Het kan een bijzondere behandeling aan het licht brengen ten voordele of ten nadele van bepaalde groepen in de onderneming. Dit kan wijzen op – bewuste of onbewuste – discriminatie bij de aanwerving, een slechte omkadering bij het onthaal van nieuwe werknemers of overdraagzaamheid op de werkvloer.

10. Statistieken over de bevolking in Brussel: <https://bisa.brussels/themas/bevolking>

KLEIN GLOSSARIUM¹

CATEGORISERING

is een mentaal proces dat ons in staat stelt om de complexiteit van de wereld te beperken. Mensen verdelen individuen in categorieën op basis van hun voorkomen, religie, geografische herkomst, ... Deze 'categorieën' zijn niet natuurlijk en staan niet vast: de differentiëeringscriteria verschillen naargelang van de maatschappij en de tijdsperiode.

IDENTITEITSTOEWIJZING

hoewel iedereen zichzelf definieert in functie van een context of elementen die hij wenst te benadrukken, herleidt identiteitstoewijzing een individu tot een statische identiteit door het de reële of vermeende fysieke, culturele of psychologische kenmerken toe te wijzen die eigen zijn aan de groep waartoe het behoort

STEREOTYPE

komt van '*stereos*' (vast) en '*typos*' (vorm). Het kan gedefinieerd worden als een 'kant-en-klare mening'. Door stereotypes kennen we aan een individu of een groep vaste karaktertrekken toe waarvan aangenomen wordt dat iedereen van zijn 'categorie' ze bezit. Gevoed door het 'gezond verstand' werkt deze karikaturale voorstelling als een 'kant-en-klare mening' die de complexiteit van de werkelijkheid beperkt.

ESSENTIALISERING

is een mentaal proces dat bestaat in het beperken van iemands identiteit tot morele kenmerken, intellectuele vermogens of psychologische eigenschappen waarvan men aanneemt dat ze onveranderlijk zijn en binnen een groep van mensen van generatie op generatie overgedragen worden.

EEN VOORoorDEEL

is een oordeel over een persoon of een groep op basis van ideeën afkomstig uit een welbepaald milieu of een welbepaalde tijd. Een vooroordeel is emotioneel geladen en wekt vaak ongunstige gedachten of reacties op ten aanzien van de geïsoleerde persoon.

DISCRIMINATIE

houdt in dat aan een individu of groep (al dan niet opzettelijk) een gelijke behandeling geweigerd wordt. Dit kan rechtstreeks gebeuren (aanwerving, huisvesting, ...), maar ook onrechtstreeks wanneer de ongelijkheid voortvloeit uit ogenschijnlijk neutrale en egalitaire praktijken – zoals studiekeuze – die voor de betrokken individuen of groepen ongunstige gevolgen hebben.

1. <http://nousesetlesautres.museedelhomme.fr/fr/dossiers/10-mots-comprendre>

DIVERSITEIT OP HET VLAK VAN OVERTUIGINGEN

In zijn principeverklaring zegt het ABVV “respect [te hebben] voor alle opinies, zowel politieke als filosofische”. Vandaag hebben sommige werknemers het er moeilijk mee dat hun overtuiging op de werkplek niet erkend wordt en dat hun vragen om de arbeidsorganisatie en het arbeidsreglement in die zin aan te passen, niet gehoord worden. Zij doen daarom een beroep op hun vakbondsorganisatie op grond van hun recht om hun overtuigingen vrij te mogen uitdrukken. Anderen begrijpen niet waarom ingegaan zou moeten worden op dit soort specifieke vragen, die naar hun mening tot de persoonlijke levenssfeer behoren. Dit kan leiden tot onbegrip en meningsverschillen binnen de vakbond, of zelfs tot een machtsstrijd tussen verschillende groepen.

Ten eerste is elke vraag van een werknemer om de inrichting van het werk aan te passen legitiem, ongeacht de motivatie, voor zover zij niet in tegenspraak is met het collectief belang of de grondrechten. De vakbondsorganisatie moet dit soort vragen op dezelfde manier behandelen als alle andere werknemersvragen, zonder een waardeoordeel te vellen over de persoonlijke motieven. We moeten een levensbeschouwelijk argument niet demoniseren noch er een essentiële waarde aan toekennen, maar het veeleer ‘banaliseren’. Dat is niet zo eenvoudig. De behandeling van dit soort vragen ligt gevoelig, omdat ze raakt aan diepgewortelde waarden van alle partijen. Bij ABVV-Brussel stellen we een vakbonds-aanpak voor waarmee we stap voor stap, op een niet-emotionele, pragmatische manier werk kunnen maken van diversiteit op het vlak van overtuigingen. Zo willen we komen tot een gelijke behandeling op de werkplek en een situatie waarbij zoveel mogelijk mensen voordeel hebben. Dat kan alleen vanuit onze syndicale waarden, een geheel van principes waardoor we ons laten leiden bij het bestuderen van vraagstukken die verband houden met interculturaliteit. Daarmee bevestigen wij nogmaals onze gehechtheid aan de eenheid van alle werknemers, de seculiere democratie en de emancipatie van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Deze aanpak werd omschreven als ‘de methode van de grootste gemene deler’.

Deze aanpak komt expliciet aan bod in een cahier van ABVV-Brussel dat in 2017 verscheen: <https://tinyurl.com/cahier-diversiteit>

De vakbondsafgevaardigden beschikken over verscheidene (wettelijk vastgelegde) instrumenten om de nodige informatie te verzamelen en te analyseren voor het uitwerken van een gediversifieerd personeelsbeleid: de sociale balans en **cao nr. 9**.¹¹ Daarnaast kan het **organogram** op basis van de economische en financiële informatie (EFI) nuttig zijn om zich een eerste beeld te vormen van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de interne organisatie en de hiërarchische structuur van de onderneming. Bovendien zijn verscheidene (jaarlijkse en tweejaarlijkse) rapporten over de gelijkheid van mannen en vrouwen noodzakelijk om te kunnen onderhandelen op basis van informatie die eventuele vormen van discriminatie duidelijk aantoonst. Tot slot dient ook de **functieclassificatie** – indien die er is – geanalyseerd te worden. Functiebeoordelingssystemen mogen niet leiden tot discriminatie door de keuze van de criteria, de weging van de criteria of de wijze waarop de beoordelingswaarden in een component van het loon omgezet worden¹².

INDIVIDUELE CONFLICTEN, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG VOORKOMEN

De syndicale afvaardiging (SA) vervult een eerstelijnsrol bij het informeren van de werknemers. Zij vertelt hun welke hun rechten zijn en over welke middelen ze beschikken tijdens een conflictsituatie met een collega, een lid van de hiërarchie of een derde (klant, onderaannemer, enz.). Zij kan de werknemer voorstellen om niet meteen een klacht wegens discriminatie in te dienen maar eerst een beroep te doen op de vertrouwenspersoon die binnen de onderneming aangesteld is of op de preventieadviseur van de Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. De SA kan, indien de betrokken werknemer dit wenst, ook een vergadering met de directie aanvragen om deze laatste op de hoogte te brengen van de noodzaak om een einde te stellen aan bepaalde praktijken of vormen van gedrag die tot discriminatie en willekeur leiden.

Indien dit type conflicten zich regelmatig manifesteert en er verschillende mensen in de onderneming bij betrokken zijn, kunnen de werknemersvertegenwoordigers dit in het CPBW in het algemeen bespreken (zonder het over de individuele gevallen te hebben) en adviezen aangaande mogelijke oplossingen aan de directie van de onderneming bezorgen.

Blijft het probleem aanhouden, dan kan een externe preventieadviseur aangesteld worden. Hij stelt een risicoanalyse op, herinnert de werkgever aan zijn wettelijke verplichting om een einde te maken aan elke discriminerende situatie en stelt maatregelen voor. Komt er geen enkele oplossing uit de bus, dan kan de interne preventieadviseur een beroep doen op de afdeling van het regionaal toezicht op het Welzijn op het Werk (inspectie).

DE PERSONEELSDIRECTIE AANSPREKEN

Het behoort tot de opdracht van de vakbondsafgevaardigde om in de OR na te gaan of het personeelsbeleid voldoende aandacht toont voor elk individu en in het bijzonder voor gediscrimineerde groepen.

Is er (nog) geen antidiscriminatiecode in het arbeidsreglement opgenomen? Start hierover dan gesprekken op de ondernemingsraad. Het is een goede gelegenheid om met de werkgever het debat over gelijkheid aan te gaan en dit zou wel eens een eerste stap kunnen zijn op weg naar een beter personeelsbeleid. De werknemersvertegenwoordigers in de OR en het CPBW moeten aan de directie vragen stellen over haar beleid inzake:

- rekrutering;
- opleiding;
- interne promotie;
- onthaal van nieuwe werknemers;
- beheer van de klantenrelaties;
- voorkoming van pesten en ongewenst seksueel gedrag;
- enz.

In verband met elk van deze punten moet de directie gewezen worden op de genomen maatregelen die een gelijke behandeling moeten garanderen, waarbij zoveel mogelijk op de gegevens van de onderneming gesteund wordt.

11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (9 maart 1972) regelt het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in de ondernemingsraden (verplichting van de werkgever om de werknemersvertegenwoordigers te informeren aangaande de vooruitzichten van de onderneming, de toestand op het vlak van werkgelegenheid, de structuur van de tewerkstelling, ...).

12. Zie 'Checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, <https://tinyurl.com/iefh-checklist-nl>

DEEL DRIE: JE WIL VERANDERINGEN IN DE ONDERNEMING RICHTING MEER GELIJKHEID EN SOLIDARITEIT

Discriminatie verwijst niet alleen naar het rechtstreekse gevolg van kwaadwillige, individuele daden. Al te vaak is discriminatie ook het onrechtstreekse gevolg van de manier waarop een onderneming georganiseerd is en van gewoonten en onjuiste veronderstellingen, zowel bij de rekrutering als bij de permanente opleidingen en interne promoties. Dit gebeurt niet altijd bewust of vrijwillig.

Om ervoor te zorgen dat hun onderneming meer aandacht heeft voor gelijkheid en voor de diversiteit van de mannen en vrouwen die in Brussel leven en werken, hebben werknemers het recht om via hun syndicale afvaardiging en de overlegorganen (OR, CPBW, SA) concrete voorstellen voor verandering in te dienen. Dit werd in deel twee van deze handleiding uitgelegd.

Echte veranderingen op het vlak van personeelsbeleid en klantenrelaties kunnen op de agenda geplaatst worden van het syndicaal overleg met de werkgever in het kader van een diversiteitsplan voor de onderneming, met de steun en de omkadering van de overheid en de Brusselse sociale partners.

Het initiatief voor deze diversiteitsplannen berust weliswaar in eerste instantie bij het management van de ondernemingen en openbare diensten (*top-down* systeem), maar het is van het grootste belang om 'aan de basis' acties te ondernemen, *vertrekkend bij de werkcollectieven* van ondernemingen en overheidsdiensten. Voor deze aanpak moeten de werknemers en hun organisaties zelf het initiatief nemen zodat de strijd tegen discriminatie door alle personeelsleden gedragen wordt. Om het werk van de werknemersvertegenwoordigers in de wettelijke overlegorganen (OR, CPBW) van de onderneming in goede banen te leiden, helpen de vakbondsorganisaties hun werknemersvertegenwoordigers door hen ter zake op te leiden.

Zo zorgde ABVV-Brussel ervoor dat de Brusselse diversiteitsplannen op de agenda van het sociaal overleg geplaatst worden en dat ze samen met de werknemersvertegenwoordigers opgesteld worden in de ondernemingsraad of – bij gebrek hieraan – in een speciale structuur hiervoor (de 'dragende structuur'). De uitvoering van de diversiteitsplannen wordt door de vakbondsorganisaties opgevolgd en omkaderd via Actiris Inclusive en het Beheerscomité van ACTIRIS.

De diversiteitsplannen zijn idealiter het resultaat van een compromis tussen de werknemersvertegenwoordigers, die vooral het personeelsbeleid gewijzigd willen zien, en de werkgever, die vaak andere doelstellingen voor ogen heeft en bijvoorbeeld bekommerd is om een verandering van zijn imago voor de buitenwereld, een uitbreiding van zijn rekruteringsmogelijkheden, enz.



1. INSTRUMENTEN

3 TYPES VAN DIVERSITEITSPLANNEN

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest¹³ staat drie types van diversiteitsplannen toe, afhankelijk van de situatie van de betrokken Brusselse onderneming, haar grootte en haar bijzondere eigenheden:

1. **Een minidiversiteitsplan** bestaande uit een actieprogramma dat kan helpen om in een specifieke behoefte te voorzien.

Financiering: 5.000 EUR (geen inbreng van de onderneming vereist)

2. **Een globaal diversiteitsplan** op basis van een algemene en systemische doorlichting van de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie in de onderneming op alle domeinen.

Medefinanciering van maximaal 10.000 euro

(50% ingebracht door de onderneming, 50% door het Gewest)

3. **Een thematisch diversiteitsplan** dat ondernemingen in staat stelt om een specifiek thema verder uit te werken.

Medefinanciering van maximaal 10.000 euro

(50% ingebracht door de onderneming, 50% door het Gewest)

SUBSIDIES

De maximumsubsidie die het Gewest aan een onderneming toekent, bedraagt 10.000 euro (maximaal 50% van de kosten). De onderneming ontvangt de eerste 5.000 euro van de subsidie na de analysefase en de opstelling van het diversiteitsplan (en na een positief advies van het Beheerscomité van ACTIRIS). De andere helft van het bedrag wordt uitgekeerd na de uitvoering van het plan en een positieve beoordeling door het Beheerscomité van ACTIRIS.

3 MANIEREN OM EEN DIVERSITEITSPLAN OP TE STARTEN

Een diversiteitsplan kan worden opgesteld op basis van drie redenen:

1. **Vrijwillig:** op initiatief van de werkgever;
2. **Bij wijze van bemiddelingsinitiatief:** na een melding van discriminatie in de onderneming, met het doel de problematische situaties bij te sturen;
3. **Als correctiemaatregel:** na een veroordeling wegens bewezen discriminatie.

BEVINDT DE ONDERNEMING ZICH IN EEN COLLECTIEVE ONTSLAGPROCEDURE?

Het diversiteitsplan van ondernemingen en organisaties die in een herstructurering of in een collectieve ontslagprocedure belanden, wordt *on hold* gezet, tenzij het diversiteitsplan integraal deel uitmaakt van het sociaal plan.

TERMIJNEN

Zodra het plan goedgekeurd is heeft de onderneming 2 jaar de tijd om de maatregelen waartoe ze zich verbonden heeft uit te voeren.

Na één jaar volgt een tussentijdse evaluatie.

Na het verstrijken van een periode van 2 jaar moet een definitieve evaluatie uitgevoerd worden.

13. Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 mei 2019 tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel, Brussel, 2019.

2. HOE TE WERK GAAN?

STAP 1: DE INTENTIEVERKLARING

Een werkgever die beslist om de Brusselse procedure voor de opstelling van een diversiteitsplan op te starten, moet een intentieverklaring ondertekenen en zich ertoe verbinden om een interne diversiteitsanalyse uit te voeren (zie hieronder 'Diversiteitsscan'). Hij moet voorafgaandelijk het advies vragen van de ondernemingsraad, het CPBW en de syndicale afvaardiging. In ondernemingen waarin deze overlegorganen niet bestaan, moet hij de werknemers raadplegen. Het advies is niet bindend, maar het moet bij de intentieverklaring gevoegd worden zodat de Brusselse sociale partners op de hoogte zijn van de problematische situaties. De ondertekening van de verklaring gaat uit van de werkgever, maar de concrete acties worden overlegd met de werknemersvertegenwoordigers.

Indien blijkt dat – vanaf het begin of in de loop van het proces – het sociaal klimaat in de onderneming te wensen overlaat, dat de werkgever het arbeidsrecht overtreedt of dat hij via de opstelling van het diversiteitsplan doelstellingen probeert te realiseren die niets te maken hebben met het terugdringen van de ongelijkheid in de onderneming, moeten de werknemersvertegenwoordigers onmiddellijk hun vakbondsorganisatie op de hoogte brengen via hun centrale of via de diversiteitsconsulenten. Deze laatste zullen proberen om hier wat aan te doen.

Na de ondertekening van de intentieverklaring moeten de vakbondsafgevaardigden de verschillende fasen van de procedure, zoals die door het Gewest vastgelegd zijn, verder opvolgen en hieraan deelnemen. Zij kunnen daarbij hulp en bijstand krijgen van de diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel.

STAP 2: DE 'DIVERSITEITSSCAN'

Het is van doorslaggevend belang om **een beeld te schetsen van de toestand en de reële omstandigheden** waarin de verschillende gediscrimineerde groepen binnen de onderneming verkeren (eventueel bestaan van discriminerend beleid op het vlak van rekrutering of promotie, arbeidsrelaties, ...), zodat **de discriminatiemechanismen aangepakt kunnen worden**. Het is zaak om de **obstakels te identificeren** die op het vlak van **personeelsbeleid** aanwezig zijn.

Het is belangrijk om te vertrekken vanuit de realiteit van de werknemers en van wat zij binnen de onderneming ervaren. Daarnaast moet ook onderzocht worden hoe de werkgever het personeelsbeleid organiseert. Hoe rekruteert hij? Wat zijn de voorwaarden om promotie te maken of toegang te krijgen tot een interne opleiding? Op welke manier gaat de werkgever om met discriminatie van de werknemers door derden (klanten, opdrachtgevers, enz.)?

De analyse omvat dus kwalitatieve maar ook kwantitatieve en statistische gegevens.

De consulenten van de dienst Diversiteit van Actiris helpen de onderneming bij het uitvoeren van deze analyse.

STAP 3: EEN ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR CREËREN

Het diversiteitsplan moet door de hele onderneming gedragen worden. Daarom schrijft het Gewest de verplichte oprichting voor van een 'dragende structuur' binnen de onderneming. Deze ondersteuningsstructuur moet bestaan uit vertegenwoordigers van de werknemers en vertegenwoordigers van de directie. Zij komen bijeen om het plan uit te werken en op te stellen.

De ondersteuningsstructuur heeft verschillende taken: nadenken over het diversiteitsbeleid, helpen bij de opstelling van het diversiteitsplan, de maatregelen aan de hele onderneming communiceren, ...

In ondernemingen met 50 of meer werknemers maakt een deel van de mensen die in de ondernemingsraad (of het CPBW) zitten, deel uit van de ondersteuningsstructuur voor het diversiteitsplan.

In kleine ondernemingen (zonder OR of CPBW) moet de werkgever zelf een ondersteuningsstructuur oprichten: een interne werkgroep binnen de onderneming. Die bestaat uit minstens 1 vertegenwoordig(st)er van de werkgever, 1 vertegenwoordig(st)er van de werknemers en 1 intern aangeselde diversiteitsverantwoordelijke (vaak verbonden met de personeelsdienst).



STAP 4: EEN ONTWERPPLAN OPSTELLEN

De ondersteuningsstructuur bereidt het ontwerp van het diversiteitsplan voor op basis van de vaststellingen die tijdens de analysefase gedaan werden (scan).

Het plan moet zich in het bijzonder tot bepaalde doelgroepen richten¹⁴:

- werknemers van vreemde nationaliteit (van buiten de EU-27);
- werknemers met een handicap;
- jonge werknemers (jonger dan 26 jaar);
- ervaren werknemers (ouder dan 45 jaar);
- personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment (genderbenadering);
- kortgeschoolde werknemers (hoogstens een diploma lager middelbaar onderwijs).

Het plan moet in de onderneming op minstens vier strategische domeinen focussen:

1. **Selectie en werving** van werknemers: op zoek gaan naar niet-discriminerende wervingsprocedures die uitsluitend gebaseerd zijn op de competenties en vaardigheden van werknemers; gebruikmaken van nieuwe selectie- en wervingskanalen, en samenwerkingen opzetten met tewerkstellingsoperatoren om gediscrimineerde groepen te bereiken.
2. **Personeelsbeleid**: het onthaalbeleid verfijnen en 'neutraliseren'; interne coaching en begeleiding organiseren; opleidingen voor de verschillende categorieën van werknemers organiseren, met name om een voortijdige uitstroom van deze werknemers te voorkomen; een in-, door-, over- en uitgangsheer in de onderneming implementeren; redelijke aanpassingen uitvoeren voor werknemers met een handicap (die niet beperkt blijven tot de wettelijke verplichtingen op dit vlak).
3. **Interne bewustmaking en communicatie**: diversiteit in het personeels- en organisatiebeleid aanmoedigen door middel van acties en campagnes; trainingen organiseren inzake interculturele communicatie en omgaan met diversiteit op het werk; taallessen organiseren.
4. **Externe positionering**: klanten, gebruikers, leveranciers en partners aanmoedigen om een diversiteitsbeleid te voeren.

14. We merken op dat de regering, op advies van de sociale partners, voor een periode van 24 maanden kan bepalen welke werknemers en personen begunstigd moeten worden door de diversiteitsplannen, en welke maatregelen en acties altijd in de plannen opgenomen moeten worden met het oog op hun goedkeuring.

STAP 5: GOEDKEURING VAN HET PLAN

Zodra het plan opgesteld is moet het aan de werknemersvertegenwoordigers voorgelegd worden via de ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of, bij gebrek hieraan, een speciale structuur.

De werknemersvertegenwoordigers moeten zich akkoord verklaren met het plan.

Nadat het diversiteitsplan door de OR, het CPBW of bij gebrek hieraan door de speciale structuur aanvaard is, moet het ter goedkeuring voorgelegd worden aan een jury en tot slot aan het Beheerscomité van ACTIRIS waarin de vakbondsorganisaties vertegenwoordigd zijn.

STAP 6: UITVOERING VAN HET PLAN

De uitvoering van het plan wordt gestuurd door de ondersteuningsstructuur die hierover regelmatig verslag uitbrengt in de OR en het CPBW.

STAP 7: EVALUATIE VAN HET PLAN

De evaluatie wordt zowel door de werkgevers als door de werknemersvertegenwoordigers uitgevoerd via de ondersteuningsstructuur en het Beheerscomité van ACTIRIS.

We herinneren eraan dat na verloop van een jaar steeds een eerste evaluatie uitgevoerd moet worden, en dat na twee jaar een eindevaluatie volgt.

STAP 8 (NIET IN ALLE GEVALLEN): GOEDKEURING VAN EEN CONSOLIDATIEPLAN

In theorie hoeft het einde van een diversiteitsplan niet het einde van de acties voor een gediversifieerd en aangepast personeelsbeleid te betekenen.

In de ondernemingsraad kan erop aangedrongen worden om de acties die effectief tot meer diversiteit bijgedragen hebben, in het personeelsbeleid te verankeren. Ook het idee dat bepaalde acties absoluut opgevolgd moeten worden, kan verdedigd worden.

De onderneming kan ervoor kiezen om een **consolidatieplan** op te stellen. Dit is bedoeld om de acties van een eerste diversiteitsplan, waarvan de implementering een positieve evaluatie kreeg, gedurende 2 jaar voort te zetten of uit te breiden. Het is echter niet toegestaan om acties die niet of slechts gedeeltelijk uitgevoerd werden, in een consolidatieplan op te nemen.

Het consolidatieplan, dat volgens dezelfde procedure als het eerste plan goedgekeurd moet worden, krijgt geen subsidie maar kan wel rekenen op de steun van het team van consultants van de dienst Diversiteit van Actiris.

LAATSTE STAP: HET BRUSSELS DIVERSITEITSLABEL VERKRIJGEN

Ondernemingen die een positieve evaluatie kregen voor hun eerste thematische of globale diversiteitsplan kunnen een aanvraag voor een diversiteitslabel indienen. De ondernemingsraad of de ondersteuningsstructuur moet een positief advies uitbrengen aangaande de aanvraag. Het label, een soort certificaat dat aan het publiek bevestigt dat de maatregelen en acties van het diversiteitsplan uitgevoerd werden, wordt toegekend voor 24 maanden.

Een diversiteitsplan kan slechts een impact op lange termijn hebben en kan de interne werking van een onderneming slechts grondig wijzigen indien de werknemers met de hulp van hun vakbondsorganisatie hier actief bij betrokken zijn. Dit is een primordiale voorwaarde. Met de steun van het Gewest hebben de vakbondsorganisaties in 2007 de dienst *Syndicale Diversiteitsconsulenten opgezet*. Vanaf de start van het proces tot de uiteindelijke goedkeuring van het diversiteitsplan is het verstandig om de werknemers en de sectorafgevaardigden regelmatig te informeren. Tijdens de uitvoering van het plan is het ook nuttig om de werknemers, de militanten en de syndicale mandatarissen op de hoogte te houden.

Het einde van een diversiteitsplan hoeft bovendien niet het einde te betekenen van de initiatieven voor een gediversifieerd en aangepast personeelsbeleid.

Wacht niet langer om een syndicale werkgroep 'diversiteit' op te zetten in jouw onderneming. Zo kan je in de praktijk werk maken van meer diversiteit! De syndicale diversiteitsconsulenten van het ABVV staan tot jouw beschikking en helpen je om deze werkgroep op te richten en de werknemers te informeren. Tijdens het hele proces kan je op hun steun rekenen.

DE REGELGEVING

FEDERALE WETGEVING

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- Wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
- Wet van 30 juli 1981, gewijzigd door de wet van 10 mei 2007, tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (Antiracismewet)
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet)
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie: leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, ... (12 criteria) (Antidiscriminatiewet)
- Deze wetten verbieden directe en indirecte discriminatie, pesterijen, aanzetten tot discriminatie en het weigeren van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap.
- Wet van 22 april 2012, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013, ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen
 - Thema wordt op de agenda geplaatst tijdens onderhandelingen in het kader van het IPA;
 - Paritaire comités moeten functieclassificatiesystemen aan de bevoegde FOD voorleggen zodat geverifieerd kan worden of ze geslachtsneutraal zijn;
 - Bepaalde gegevens van de sociale balans worden uitgesplitst volgens gender (voordelen, gepresteerde uren, voltijdsen en deeltijdsen, enz.);
 - Tweejaarlijks analyserapport over de loonstructuur van de werknemers en werknemsters in de onderneming;
 - Aanwijzing van een bemiddelaar in de onderneming.
- Koninklijk besluit van 5 maart 2007 – Verplichting voor federale overheidsdiensten om mensen met een handicap aan te werven (quota)
- Koninklijk besluit van 17 mei 2007 – Psychosociale belasting (met name bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)
- Wet van 28 april 2014 – Psychosociale risico's op het werk (risicoanalyse en klachtenprocedures)
- Koninklijk besluit van 8 november 2016 – Re-integratie van langdurig zieken met een arbeidsovereenkomst.

GEWESTELIJKE ORDONNANTIES EN BESLUITEN VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

- Brusselse ordonnantie van 18 juli 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling in de privésector, bij de gewestelijke administraties (ministeries en instellingen van openbaar nut) en de lokale besturen.
- Brusselse ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling (praktijktests, mystery calls, sancties).
- Brusselse ordonnantie van 16 november 2017 die de gewestelijke inspecteurs in staat stelt om discriminatietests op het vlak van tewerkstelling uit te voeren.
- **Besluit van 9 mei 2019** van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel.

INSTELLINGEN VAN OPENBAAR NUT (ION)

- **Besluit van 8 mei 2018** tot toekenning van een globale subsidie van 650.000 euro aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader van het diversiteitsbeleid bij het Brussels openbaar ambt.

LOKALE BESTUREN

- **Ordonnantie van 4 september 2008** met als doel een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

- **Besluit van 19 juli 2012** tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.
- **Besluit van 4 mei 2017** van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot toekenning van een globale subsidie van 1.000.000,00 euro aan de Brusselse lokale besturen, in het kader van het diversiteitsbeleid in het Brusselse ambtenarenapparaat.
- **Ordonnantie van 2 februari 2017** betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen.

INTERPROFESSIELE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN (CAO'S)

- Cao nr. 5 (statuut van de syndicale afvaardigingen) aangaande het recht op vertegenwoordiging van werknemers en het verbod op discriminatie jegens de afgevaardigden.
- Cao nr. 9 (coördinatie van een hele reeks andere cao's) over:
 - de algemene vooruitzichten van de onderneming en de aangelegenheden in verband met de werkgelegenheid;
 - informatie over deeltijds werk, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid;
 - beroepsopleiding en -omscholing;
 - informatie over de structuur van de tewerkstelling, uitgesplitst volgens geslacht, leeftijdsgroep, nationaliteit, beroeps categorie, enz.;
 - opname van de wet van 2008 aangaande de economische en financiële informatie in ondernemingen met +50 werknemers (-100) – uitbreiding van de rol van het CPBW.
- Cao nr. 22: de werkgever is verantwoordelijk voor het onthaal in de onderneming.
- Cao nr. 25ter betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers; deze cao maakt het

mogelijk om het principe van gelijk loon te garanderen en geslachtsneutrale functieclassificaties aan te moedigen. Het bezoldigingssysteem moet transparant zijn.

- Cao nr. 35 aangaande het verbod om deeltijdse werknemers te discrimineren in vergelijking met voltijdse werknemers, en het feit dat een deeltijdse werknemer, indien deze hierom verzoekt, bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking moet krijgen.
- Cao nr. 38 betreffende de gelijke behandeling bij aanwerving en selectie van werknemers.
- Cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling tijdens alle fasen van de arbeidsrelatie.
- Cao nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap en ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 van 15 oktober 1975 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld (bekrachtigd door het KB van 28 juni 2009, verschenen in het B.S. van 13 juli 2009).
- Cao nr. 104 betreffende de invoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

De cao's die in een paritair (sub)comité gesloten worden, vormen een belangrijke rechtsbron: je kan ze raadplegen bij jouw vakbondscentrale (Algemene Centrale, ACOD, HORVAL, BBTK, MWB, Belgische Transportbond).

<http://www.fgtbbruxelles.be/nl/abvv-bxl/de-beroepscentrales/>



INTERESSANTE INSTRUMENTEN

Cel Gelijkheid van ABVV-Brussel, Didactisch cahier '*Agir pour plus d'égalité de genre au travail*'

[in het Frans], maart 2018, beschikbaar op <https://tinyurl.com/egalite-travail>

Cel Gelijkheid van ABVV-Brussel, Didactisch cahier 'Vakbonds aanpak van de diversiteit van overtuigingen op de werkplek', ABVV-Brussel, december 2017: <https://tinyurl.com/cahier-diversiteit>

AANSPREEKPUNTEN TEGEN DISCRIMINATIE

FGTB-ABVV – melding via onlineformulier 24 uur op 24

<https://www.abvv.be/meldpunt-discriminatie>

Diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel

Jeanne UWASE: Tel. 0485 99 03 05 (FR/NL)

Jules DIRKX: Tel. 0474 66 10 96 (NL/FR)

Cel Gelijkheid, Studiedienst

ABVV Brussel

Zwedenstraat 45, 1060 Brussel

diversite.bruxelles@fgtb.be / diversiteit.brussel@abvv.be

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen – IGVM

Je kan discriminatie telefonisch melden op het **gratis nummer 0800/12.800** op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 09.00 tot 12.00 uur en op woensdagnamiddag van 13.00 tot 16.00 uur. Buiten deze uren kan je een boodschap inspreken op een antwoordapparaat. Je kan een geval van discriminatie ook melden met behulp van het meldingsformulier dat je op de volgende webpagina vindt:

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/info-en-hulp>

UNIA (het vroegere 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding')

Was je het slachtoffer van discriminatie of haatboodschappen? Heb je dit gezien of gehoord?

Dan kan je dit melden op <https://www.signalement.unia.be/nl/meld-het/waar>

Je kan ook bellen naar het **gratis nummer 0800/12.800**

www.unia.be

Actiris Inclusive voor gevallen van discriminatie bij aanwerving. **Gratis nummer 0800/35.089.**

(maandag tot vrijdag van 09.30 tot 16.00 uur).

<https://www.actiris.brussels/nl/burgers/>



ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles