

## Vakbonds aanpak van de diversiteit van overtuigingen op de werkplek



*Deze brochure is bedoeld als hulpmiddel voor vakbondssecretarissen en vakbondsafgevaardigden die geconfronteerd worden met problematische situaties in verband met de diversiteit van overtuigingen.*

*De brochure wordt niet wijd verspreid, maar enkel gericht, wanneer een conflictsituatie op een werkplek de eenheid van de werknemers in het gedrang brengt.*

*Het is immers niet de bedoeling problemen te creëren daar waar op het eerste gezicht de arbeidsverhoudingen en het beheer van de diversiteit van overtuigingen op een harmonieuze wijze verlopen.*

*Deze brochure versterkt het werk van de diversiteitsconsulenten op wie de vakbondssecretarissen in alle situaties een beroep kunnen doen en die hen kunnen ondersteunen bij het oplossen van conflicten om de diversiteit te bevorderen en discriminatie op de werkplek te bestrijden.*

## INHOUDSOPGAVE

1.	<b>Voorwoord</b>	4
2.	<b>Is de diversiteit van overtuigingen een vakbondskwestie?</b>	6
3.	<b>Wat zegt de wet?</b>	8
	3.1 Wettelijk kader voor de privésector	8
	3.2 Wettelijk kader voor de overheidssector	11
4.	<b>Van een specifiek verzoek naar een voordeel voor iedereen?</b>	13
5.	<b>Hoe kunnen we als vakbondsafgevaardigde optreden op de werkplek?</b>	14
6.	<b>Conclusies</b>	19
7.	<b>Bijlage</b>	20
	7.1. Focus sur les plans diversité	20
	7.2. Rappel des missions du CE, du CPPT et de la DS	22
	7.3. Outils juridiques	24

## 1. VOORWOORD

In zijn principeverklaring verklaart het ABVV "*respect (te hebben) voor alle opinies, zowel politieke als filosofische*".

Op grond van dit beginsel bestrijdt onze vakbondsorganisatie alle vormen van discriminatie op het werk en verdedigt ze zowel in eigen midden als op de werkplek de diversiteit van werknemers ongeacht hun seksuele geaardheid, geslacht, gezondheidstoestand, leeftijd, oorsprong, kwalificatieniveau, fysieke verschijning en hun filosofische of religieuze overtuigingen<sup>2</sup>.

Het verdedigen van alle werknemers betekent rekening houden met de concrete realiteit die ze zelf ervaren, zowel op de werkplek als in de maatschappij in haar geheel. Dit betekent weigeren dat iemand op basis van (echte of veronderstelde) persoonlijke kenmerken uitgesloten, gediscrimineerd of gepest wordt.

Dat gebeurt binnen het ABVV via het dagelijkse vakbondswerk in elk bedrijf, binnen elke vakcentrale. De verdediging van het recht van alle werknemers op gelijkheid weerspiegelt dus de waarden van de vakbondsorganisatie. Ter ondersteuning van dit werk heeft het ABVV Brussel een cel Gelijkheid opgericht, die vormingen en acties organiseert, specifieke instrumenten ontwikkelt, zoals deze handleiding, om diversiteit te bevorderen en alle vormen van discriminatie op de werkplek te bestrijden. Dit om de solidariteit en de eenheid van alle werknemers aan te moedigen, die essentieel zijn in de vakbondsstrijd...

Vandaag hebben heel wat werknemers het moeilijk met de niet-erkenning van hun overtuiging op de werkplek en van de verzoeken die zij in dit kader formuleren om de organisatie van het werk en het arbeidsreglement aan te passen. Zij doen een rechtstreeks beroep op hun vakbondsorganisatie vanuit het recht op de vrijheid om hun overtuigingen uit te drukken of hun godsdienst te beleven. Anderen begrijpen niet waarom er toegevingen moeten gebeuren voor specifieke verzoeken die volgens hen tot de persoonlijke levenssfeer behoren. Dit kan leiden tot misverstanden en discrepanties binnen de vakbond, of zelfs tot machtsverhoudingen tussen verschillende groepen.

Ten eerste is elk verzoek van een werknemer om het werk aan te passen legitiem, ongeacht de motivatie, op voorwaarde dat dit niet in strijd is met het collectieve belang. De vakbondsorganisatie dient dit soort verzoeken in overweging te nemen zoals ze met elke andere werknemersvraag zou doen zonder een waardeoordeel te vellen over de persoonlijke motieven. We moeten een levensbeschouwelijk argument niet demoniseren of er een essentiële waarde aan toekennen, maar het veeleer "banaliseren".

Dat is niet gemakkelijk, en deze problematiek aanpakken ligt gevoelig omdat ze aan beide zijden aan diepgewortelde waarden raakt.

Wij stellen een vakbonds-aanpak voor die ons in staat stelt om de diversiteit van overtuigingen stap voor stap, op een niet-affectieve, pragmatische manier aan te pakken om een gelijke behandeling op de werkplek tot stand te brengen en een gemeenschappelijk voordeel te genereren voor zoveel mogelijk mensen.

Dat kan alleen in het licht van onze vakbondsbakens, een geheel van principes die onze reflectie leiden bij het behandelen van interculturele aangelegenheden. Hiermee herbevestigen wij onze gehechtheid aan **de eenheid van de werknemers, de seculiere democratie en de emancipatie van mannelijke en vrouwelijke werknemers**.<sup>3</sup>

---

1. Zie punt 3 van de Principeverklaring van het ABVV.

2. Het ABVV herinnert er ook aan dat racisme geen opinie maar een misdrijf is. Het ABVV verwerpt alle xenofobe, racistische en vrijheidsonderdrukkende ideologieën. Elke opinie verdient erkenning zolang ze geen verwerping van de andere en van de gewetensvrijheid inhoudt.

3. Die bakens van het ABVV werden voorgesteld op een Forum over Interculturaliteit in 2009. Zie "Arbeidsimmigratie en interculturele uitdaging. Verslagen van het Forum 2009 van ABVV-Brussel". September 2010, blz. 6-7

Deze aanpak heeft echter niet de pretentie een oplossing voor alles te zijn, en de voorstellen kunnen niet worden opgevat als "recepten" om na te maken maar als voorbeelden die de richting van de aanpak aangeven. Het is een methodologisch voorstel om rekening te houden met verzoeken die ongemak en soms spanningen veroorzaken en waarop alleen moet worden ingegaan om de eenheid op het werk te behouden. Deze methode van de grootste gemene deler maakt het echter niet mogelijk om maatschappelijke vraagstukken op te lossen die te maken hebben met het seculiere karakter van de staat en de neutraliteit van de dienstverlening aan de bevolking, die uiteraard afhangen van het politiek debat.

***Ons doel als vakbondsorganisatie is het verdedigen van alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met het oog op hun sociale, culturele en economische emancipatie. We doen niet aan particularisme want dat leidt enkel tot verdeeldheid. Wel willen we de actieve krachten bundelen door iedereen in zijn identiteit, in zijn eigenheid te erkennen om samen te werken aan een collectieve verbetering van de arbeids- en leefomstandigheden.***

Want samen zijn we sterker!

Philippe Van Muylder  
*Algemeen secretaris*

## 2. IS DE DIVERSITEIT VAN OVERTUIGINGEN EEN VAKBONSKWESTIE ?

Het ABVV heeft zich altijd gemobiliseerd tegen racisme en tegen alle vormen van discriminatie op het werk, of die nu verband houden met herkomst, geslacht, leeftijd, handicap, ... We pleiten voor het grootste respect voor diversiteit en gelijke behandeling op de werkplek<sup>4</sup>.

Wat religieuze en filosofische overtuigingen betreft, zijn de zaken minder duidelijk. We stoten vaak op een fundamentele vraag die alle debatten beheerst: **zijn overtuigingen een privéaangelegenheid of niet?**

Als godsdienst een privéaangelegenheid is, dan moet de arbeidswereld er zich geen zorgen over maken... Twee elementen nuanceren deze visie echter:

- De vrijheid van overtuiging en de vrijheid om overtuigingen op het werk uit te drukken is een recht van de werknemers dat opgenomen is in de wet (zie het deel "Wat zegt de wet?");
- De wet veroordeelt elke discriminatie op het werk op basis van veronderstelde of echte individuele kenmerken van personen, met inbegrip van hun overtuigingen. Dus als de privé-identiteit moet worden beschermd op het werk, dan is dat omdat het niet zo vanzelfsprekend is om een onderscheid te maken tussen wat privé is en wat dat niet is.

### Privéleven en identiteit(en)

Werknemer zijn betekent niet dat we afzien van alles dat deel uitmaakt van onze identiteit. Sommige werknemers vinden het belangrijk om "volledig" zichzelf te kunnen zijn op hun werk en ervaren afzien van bepaalde aspecten als een ontkenning van een deel van hun identiteit (ouder zijn, deel uitmaken van een sportclub, homo, bi of hetero zijn, man of vrouw zijn, behoren tot een religieuze gemeenschap, vrijzinnig, agnostisch of atheïstisch zijn...). De pogingen van werknemers om privé- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen, wat vaak moeilijker te realiseren is voor mensen die over minder slagkracht beschikken op het werk, tonen aan dat de twee sferen (de privé- en beroepsfeer) elkaar voortdurend beïnvloeden.

Andere werknemers scheiden hun privé-identiteit van hun beroepspraktijk en stellen zich, soms ten koste van enkele toegevingen, er tevreden mee om op het werk niets uit te drukken wat kan afwijken van hun professionele identiteit.

Deze houding wordt niet altijd ingegeven door een persoonlijke keuze: het management en de bedrijfscultuur bepalen de mogelijkheden die aan eenieder worden aangeboden...

Het is tegenwoordig immers gemakkelijker voor sommigen (bijvoorbeeld een man van Belgische of Europese herkomst, heteroseksueel, niet te jong of te oud, vrijzinnig of katholiek,...) om "zichzelf" te zijn op het werk, in zijn verschillende dimensies.

Maar als er discriminatie of een sterke dominante cultuur is, kan dat moeilijker zijn voor mensen met een kenmerk dat als negatief beoordeeld wordt, waardoor sommigen gedwongen zijn om op het werk geheel of gedeeltelijk geen uiting te geven aan hun veelzijdige identiteit.

Vrouwen zijn bijvoorbeeld nog steeds ondervertegenwoordigd in hoge functies. Een vrouw die kaderlid en alleenstaande moeder is, kan het moeilijk hebben om in een overheersend mannelijke beroepsomgeving haar gezinsverantwoordelijkheden te laten gelden, met alle gevolgen van dien, hetzij op haar loopbaan of op haar privéleven, of... op beide.

Een ander voorbeeld: homoseksuelen zijn uiteraard niet verplicht om op het werk gewag te maken van hun seksuele voorkeur, maar zouden dat moeten kunnen doen zonder te vrezen om uitgesloten, gestigmatiseerd of gepest te worden. En waarom zou iemand zich willen outen? Omdat het heel moeilijk is om het privéleven en het werk volledig van elkaar te scheiden: sociale relaties, gesprekken met collega's worden vaak uitgebreid tot het privéleven. Iemand die zich gedwongen voelt om een deel van zijn of haar identiteit te verbergen, kan ertoe worden gebracht zich af te zonderen en om alle informele contacten te vermijden.

---

<sup>4</sup> Statutair congres van 17 september 2014, ABVV Brussel, blz.21

Het is belangrijk een duidelijke onderscheid te maken tussen het uiterlijk en de praktijken. Over het algemeen zijn we allemaal geneigd om van het uiterlijk van anderen (kleding, klank van de naam, ...) af te leiden welke overtuigingen zij zouden kunnen hebben. Wees voorzichtig met "identiteitstoewijzingen"<sup>1</sup> die vaak willekeurig en stigmatiserend zijn. Wat iemand op de werkplek uitdrukt, blijft uiterlijke schijn die alleen toont wat hij of zij bereid is te tonen. Bovendien is het niet omdat de werknemer een religieuze overtuiging uitdrukt dat hij of zij niet op een neutrale en professionele wijze kan handelen en, omgekeerd, is een werknemer die er neutraal uitziet niet noodzakelijk neutraal in zijn beroepsuitoefening.

### Een vakbondskwestie dus?

- **Ja, omdat onze organisatie als doel heeft om alle rechten van de werknemers te verdedigen:** het recht op gelijke behandeling en het recht op vrijheid van geweten/van overtuiging moeten ook op de werkplek gerespecteerd worden.
- **Ja, omdat, zoals de werknemers en vakbondsafgevaardigden getuigen, de diversiteit van overtuigingen een kwestie is die vaak aan bod komt op de werkplek,** en opduikt in de sociale dialoog, de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk, wat bijgevolg overleg of onderhandelingen vereist tussen de werknemersvertegenwoordigers en de directie. Beide voelen zich vaak machteloos. Als representatieve organisatie van alle werknemers zijn wij verplicht om naar deze verzoeken te luisteren en moeten wij de vakbondsafgevaardigden kunnen begeleiden bij het zoeken naar oplossingen.
- **Ja, omdat deze diversiteit soms een bron van spanningen is wanneer ze niet wordt aangepakt en bijgevolg de werknemers verdeelt.** Deze geschillen (die bijvoorbeeld tot uiting komen in verzoeken met betrekking tot verlof, kleding, gebedsplaatsen, voedselverboden, enz.) brengen werknemers in conflict, nu eens met hun collega's en dan weer met hun hiërarchie. Zo kan de eenheid onder de werknemers tegenover de directie in gevaar worden gebracht, waarbij de vakbondsstrijd eveneens in het gedrang komt. Het is belangrijk om de gevolgen van dergelijke onenigheden te neutraliseren, uiteraard voor zover de oplossing ervan de werknemers verenigt in plaats van ze te verdelen en de vakbondsdoelen niet in gevaar brengt. Onze fundamentele doelstelling is immers het bevorderen en versterken van de eenheid onder de werknemers.

We gaan uit van het principe dat elk verzoek van een werknemer om het werk aan te passen a priori legitiem is, ongeacht de motivatie (die wij overigens niet hoeven te kennen), voor zover het niet strijdig is met het collectieve belang maar integendeel bijdraagt tot de gemeenschappelijke verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Deze problematiek wordt pragmatisch en niet affectief benaderd, zoals elke andere kwestie.

Wij vermijden zo twee tendensen die tot een impasse leiden:

- De hiërarchische rangschikking van verzoeken, terwijl alle verzoeken van werknemers a priori legitiem zijn en in geen geval onderling gerangschikt mogen worden;
- Het gebruik van het theologische argument, terwijl de verschillende religieuze opvattingen en praktijken van weinig belang moeten zijn voor ons.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Het is dus niet aan ons om te discussiëren over wat er voorgeschreven wordt door een bepaalde religie. We spreken ons bijvoorbeeld niet uit over de kwestie of een moslimvrouw een hoofddoek moet dragen, een joodse man een keppeltje, ...

### 3. WAT ZEGT DE WET ?<sup>6</sup>

In de gevallen die duidelijk afgebakend zijn door de wet is het vrij gemakkelijk voor een vakbondsafgevaardigde om in overeenstemming daarmee te handelen. Uiteraard op voorwaarde dat hij of zij de geldende regelgeving kent...

Sommige situaties kunnen vanuit juridisch oogpunt worden benaderd via zowel de regels van het sociaal overleg en het welzijn op het werk als via de wettelijke antidiscriminatiemaatregelen.

Dus wanneer er duidelijk sprake is van discriminatie of ongelijke behandeling kan de werknemer de diversiteitsconsulenten van het ABVV-Brussel en de juridische dienst van de beroepscentrale inschakelen. Er kan ook een beroep gedaan worden op Unia (het Interfederaal Gelijkekansencentrum), dat gespecialiseerd is in deze kwesties (en waarmee het ABVV sinds enkele jaren een samenwerkingsovereenkomst heeft ondertekend).

Helaas zijn de zaken verre van eenvoudig en zoals we zullen zien, laat de wetgeving wie ernaar wil verwijzen vaak in een indrukwekkende vaagheid.

#### 3.1. 2.1 Wettelijk kader voor de privésector

##### **De wettelijke bepalingen inzake het welzijn op het werk en de instrumenten van de sociale dialoog**

Geschillen over overtuigingen die werknemers in conflict kunnen brengen met hun collega's of hun directie moeten worden behandeld als een risico dat wordt onderworpen aan sociaal overleg en moet dus opgenomen worden in het jaarlijkse plan of meerjarenplan voor het welzijn op het werk. Bovendien zorgen de overleginstrumenten voor een *ad-hoc*-oplossing voor conflicten. In de gevallen die niet uitdrukkelijk door de wet of door de technische veiligheids- en hygiënevoorschriften worden geregeld, moet bijgevolg het probleem in kaart worden gebracht en moet er worden nagedacht over eventuele oplossingen die worden onderhandeld tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, wat eventueel kan uitmonden in een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst om de continuïteit van de beslissing te waarborgen.

- *Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

Elke werkgever is verplicht om het welzijn in zijn bedrijf te bevorderen. Dat gebeurt door het voorkomen van risico's en het nemen van preventie- en beschermingsmaatregelen tegen geweld, pesterijen en stress. In geval van een probleem op het werk kan de werknemer een beroep doen op de vertrouwenspersoon die wordt aangewezen onder het personeel door de ondernemingsraad, of op de (interne of externe) preventieadviseur. De afgevaardigden in het CPBW bespreken deze kwesties en brengen advies uit.

- *De wet van 28 april 2014 - Psychosociale risico's op het werk*

Psychosociale risico's op het werk moeten net als alle andere risico's voor de gezondheid of de veiligheid van werknemers worden opgenomen in het preventiebeleid van de onderneming. Er zijn mechanismen ontwikkeld om de preventie van psychosociale risico's op collectief niveau te bevorderen: er kan een risicoanalyse worden aangevraagd van werksituaties waarin een gevaar werd vastgesteld. Een werknemer die meent gezondheidsschade te lijden die voortvloeit uit psychosociale risico's op het werk, heeft toegang tot interne procedures die zijn uitgebreid tot alle psychosociale risico's op het werk (en dus niet langer beperkt zijn tot situaties van geweld of pesterijen).

- *De collectieve arbeidsovereenkomsten 38 en 95*

Deze twee cao's waarborgen meer bepaald de gelijke behandeling bij aanwerving en selectie van kandidaten en dit in alle fasen van het dienstverband. Cao 38 verduidelijkt bovendien: "De persoonlijke levenssfeer van de sollicitant zal bij de selectieprocedure worden geëerbiedigd. Dit impliceert dat vragen over het privéleven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitvoeringsvoorwaarden van de functie."

---

<sup>6</sup> Voor meer details over het juridische kader, zie de analyse van Nathalie Denies in "Diversité convictionnelle – Comment l'appréhender, comment la gérer?" Bouzar, Dounia & Denies, Nathalie, L'Harmattan, 2014.



## De regels inzake non-discriminatie

- *Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens*

### **Art. 9**

Het Verdrag bekrachtigt de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, die van toepassing is op alle persoonlijke, politieke, filosofische, morele en religieuze overtuigingen.

Dit verdrag verdedigt de vrijheid om al dan niet een godsdienst aan te hangen en deze al dan niet te belijden. Het voegt het recht toe om zijn religieuze overtuigingen niet kenbaar te maken.

Er kunnen bepaalde beperkingen opgelegd worden aan deze vrijheid als ze beantwoorden aan een 'dringende maatschappelijke behoefte', die per geval moet worden beoordeeld.

### **Art. 14**

Het Verdrag formuleert een beginsel van non-discriminatie in het kader van de uitoefening van de rechten en vrijheden die in het Verdrag zijn vastgelegd, met inbegrip van de vrijheid van godsdienst<sup>7</sup>.

- *De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie die Richtlijn 2000/78/EG omzet.*

In deze wet wordt een algemeen kader vastgesteld voor de bestrijding van discriminatie in de arbeidsverhoudingen, meer bepaald wanneer het gaat om godsdienst of filosofische overtuigingen. Het verbod op discriminatie op basis van godsdienst of overtuigingen krijgt gestalte in twee specifieke bepalingen: het verbod op directe discriminatie en het verbod op indirecte discriminatie.

Toegepast op arbeid betekent dit:

- dat telkens als een persoon rechtstreeks ongunstig wordt behandeld op basis van zijn of haar religieuze of filosofische overtuiging, zonder zich te kunnen beroepen op een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste om een dergelijke behandeling te rechtvaardigen, **er sprake is van directe discriminatie** tegen die persoon;

Er is een uitzondering op het verbod op onderscheid, met name in het geval van een "wezenlijke en bepalende beroepsvereiste". Een onderscheid op basis van de religieuze of filosofische overtuiging is toegestaan indien de afwezigheid of aanwezigheid van dat kenmerk onontbeerlijk is voor de uitoefening van de functie, indien deze vereiste wezenlijk is vanwege de aard van de activiteit of de voorwaarden van de uitoefening ervan en indien het nagestreefde doel legitiem en evenredig is.

Voorbeeld van een wezenlijke beroepsvereiste: voor een baan in een slachthuis is het noodzakelijk te aanvaarden om dieren te doden. Iemand die dat niet aanvaardt omwille van zijn overtuigingen (vegetarisme, religieuze overtuigingen, ...) kan rechtmatig niet weerhouden worden voor deze baan.

- dat telkens als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze eigenlijk een bijzonder nadeel creëert voor een persoon of groep van mensen omwille van hun religieuze of filosofische overtuiging, deze bepaling, maatstaf of handelwijze **indirecte discriminatie** vormt, tenzij ze berust op een objectieve en redelijke rechtvaardiging.

---

<sup>7</sup> "Art. 14 Verbod van discriminatie. Het genot van de rechten en vrijheden die in dit Verdrag zijn vermeld, moet worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status. "

Voorbeeld van indirecte discriminatie: men verbiedt alle hoofddeksels in een bedrijf terwijl achter dit reglement eigenlijk de bedoeling schuilt om bepaalde werknemers in het bijzonder de mogelijkheid te ontzeggen om hun overtuigingen uit te drukken, meer bepaald via het dragen van levensbeschouwelijke tekens. Men kan zeggen dat deze werknemers gediscrimineerd worden, tenzij men zich kan beroepen op een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor dit verbod.

Uitzondering: objectieve en redelijke rechtvaardiging. Het gaat erom na te gaan of het nagestreefde doel legitiem is en of het niet op een andere manier kan worden bereikt, met middelen die de rechten van personen niet schaden.

Voorbeeld van een objectieve en redelijke rechtvaardiging: een algemene verbodsbepaling op het dragen van baarden in keukens kan uiteraard worden gerechtvaardigd op basis van eenvoudige hygiëneregels...

### **De strafbepalingen inzake het verbod op het aanzetten tot discriminatie**

Naast het verbod op directe en indirecte discriminatie veroordeelt de wet van 10 mei 2007, de zogenaamde antidiscriminatiewet, strafrechtelijk het aanzetten tot discriminatie, dat wil zeggen iemand anders vragen om te discrimineren.

Dit verbod impliceert bijvoorbeeld dat een werkgever zijn personeelsdirecteur (of een interimkantoor) niet kan vragen om geen promotie of baan aan te bieden aan alle werknemers die als moslims worden geïdentificeerd.

#### **Veelgestelde vragen**

*Kan de werkgever een werknemer die een levensbeschouwelijk teken draagt ontslaan of weigeren om hem of haar aan te werven?*

In zijn arrest van 14 maart 2017 heeft het Europees Hof van Justitie voor recht verklaard :

- dat de privé-, handels- of verenigingsonderneming, in naam van de vrijheid van ondernemen, aanspraak *kan* maken op een neutraliteitsbeleid:
  - o alleen in het kader van de relaties met publieke en privé-opdrachtgevers (niet in het kader van de relaties tussen de werknemers);
  - o alleen als dit neutraliteitsbeleid systematisch, coherent (dat wil zeggen dat ze *alle* levensbeschouwelijke tekens beoogt: politieke, filosofische en religieuze) en opgenomen is in een intern reglement (en dat er dus over onderhandeld is met de werknemersvertegenwoordigers);
- dat de onderneming in naam van dit neutraliteitsbeleid het recht heeft om een werknemer die een levensbeschouwelijk teken wil dragen, te ontslaan (of te weigeren om hem aan te werven), *op voorwaarde* van aan deze werknemer een andere functie te hebben aangeboden, zonder visueel contact met de klanten;
- dat deze voorwaarde moet worden beoordeeld binnen de beperkingen die ze oplegt aan de onderneming in termen van organisatie; bovendien mag ze geen extra kosten genereren voor de onderneming.

In de praktijk moet de rechter nagaan of het vaststaat dat de verplichting die het verbod op het dragen van een teken in een arbeidsreglement inhoudt, indirecte discriminatie vormt (dat wil zeggen een schijnbaar neutraal verbod dat eigenlijk leidt tot een specifiek nadeel voor de aanhangers van een godsdienst of van bepaalde overtuigingen). De rechter moet dan oordelen of dit verschil in behandeling objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en of de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk waren.

*Kunnen de stereotypen van klanten of van andere werknemers beschouwd worden als een objectieve en redelijke rechtvaardiging om het dragen van levensbeschouwelijke tekens te verbieden?*

In zijn arrest van 14 maart 2017 oordeelde het Europese Hof van Justitie dat bij afwezigheid van een interne regel (zoals een arbeidsreglement) voor het organiseren van een coherent en systematisch neutraliteitsbeleid tegenover de klanten, een onderneming een werknemer die een levensbeschouwelijk teken wil dragen, niet mag ontslaan (of weigeren om hem aan te werven) op basis van de wens van de klanten om geen contact meer te hebben met een werknemer die een dergelijk teken draagt.

Ingaan op de discriminerende voorkeur van een klant kan immers niet als legitiem worden beschouwd. Op dezelfde manier kunnen de vooroordelen van collega's de niet-aanwerving van een persoon niet rechtvaardigen (8).

Het Hof herinnerde eraan dat het directe onderscheid in behandeling alleen kan worden gerechtvaardigd wanneer, vanwege de aard van een beroepsactiviteit of de voorwaarden van de uitoefening ervan, het beoogde kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is voor zover de doelstelling legitiem en de vereiste evenredig is. Het Hof verduidelijkte dat slechts onder zeer beperkte voorwaarden een kenmerk dat verband houdt met religie een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan vormen. Dit concept verwijst immers naar een vereiste die objectief wordt gedicteerd door de aard of voorwaarden van de uitoefening van een beroepsactiviteit en dekt geen subjectieve overwegingen, zoals de wil van de werkgever om rekening te houden met specifieke wensen van de klant. Het Hof oordeelde dat **de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van de klant om zijn diensten niet langer verleend te krijgen door een werknemer die een islamitische hoofddoek draagt, niet als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan worden beschouwd als omschreven in de richtlijn**.

### 3.2. Wettelijk kader voor de overheidssector

De Raad van State erkent dat "de neutraliteit van overheidsinstanties een beginsel is dat, hoewel het niet als zodanig in de Grondwet is vastgelegd, toch nauw verbonden is met het verbod op discriminatie in het algemeen (en met het beginsel van gelijke behandeling van de gebruikers van de openbare diensten in het bijzonder). In een democratische rechtsstaat moet de overheid neutraal zijn, omdat ze de overheid van alle burgers en voor alle burgers is, en dat ze hen in principe gelijk moet behandelen, zonder discriminatie op basis van hun religie, hun overtuiging of hun voorkeur voor een gemeenschap of een partij. Om deze reden mogen we dus van overheidsambtenaren verwachten dat ook zij, in de uitoefening van hun functies, de beginselen van neutraliteit en gelijkheid van de gebruikers strikt in acht nemen".<sup>8</sup>

Neutraliteit garandeert dus identieke diensten aan alle gebruikers, ongeacht hun filosofische of religieuze oriëntatie: neutraliteit verplicht dus tot het beschermen van de rechten en vrijheden van de ander. Maar hoe zit het eigenlijk met de neutraliteit van de overheidsambtenaren?

Artikel 19 van de Belgische Grondwet bekrachtigt de vrijheid van eredienst, de vrije openbare uitoefening ervan, alsmede de vrijheid om op elk gebied zijn mening te uiten.

Net als voor de privébedrijven beschermt **het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens – artikel 9** de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst van de overheidsambtenaren. "Dit recht omvat tevens de vrijheid om (...) hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in de praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften".

<sup>8</sup> Advies 44.521/AG van 20 mei 2008 van de afdeling wetgeving van de Raad van State over het Wetsvoorstel houdende toepassing van de scheiding van de Staat en de religieuze of niet-confessionele levensbeschouwelijke organisaties of gemeenschappen, Parl. Hand. Senaat, Gewone zitting 2007-2008, nr. 4-351/2, p.8

Aan deze vrijheid kunnen bepaalde beperkingen opgelegd worden, maar alleen via de wet<sup>9</sup>, en voor zover zij "in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen". De motieven voor beperking zijn dus duidelijk vastgelegd en de afwijking ervan moet een legitieme doelstelling nastreven.

De federale antidiscriminatiewet bepaalt dan weer dat een schijnbaar neutrale algemene maatregel, zoals het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekens door het personeel van een overheidsdienst, een maatregel die een bepaalde categorie personen benadeelt op grond van het criterium van godsdienst of overtuigingen, geen discriminatie vormt als het objectief en redelijk gerechtvaardigd is.

### **Vormt *uiterlijke* neutraliteit een objectieve en redelijke rechtvaardiging?**

Er bestaat vandaag geen duidelijk antwoord op deze vraag. In België heeft het recht immers nooit duidelijk uitgemaakt of een "inclusieve neutraliteit" of "exclusieve neutraliteit" wordt beoogd.

De recente uitspraak over het dragen van een hoofdoek bij Actiris zou echter naar een inclusieve neutraliteit neigen, omdat het verbod ervan als indirecte discriminatie werd beschouwd.<sup>10</sup>

**Exclusieve neutraliteit sluit elk teken van een levensbeschouwelijke overtuiging uit.**

**Inclusieve neutraliteit uit zich door een getoonde veelheid van levensbeschouwelijke overtuigingen.**

---

<sup>9</sup> Wet wordt hier in ruime zin opgevat, als een voldoende toegankelijke en voorspelbare tekst: een arbeidsreglement kan dus als een "wet" worden beschouwd.

<sup>10</sup> Ordonnanties van de Arbeidsrechtbank van Brussel van 19 november 2015 over het neutraliteitsprincipe in het Arbeidsreglement van Actiris

#### 4. VAN EEN SPECIFIEK VERZOEK NAAR EEN VOORDEL VOOR IEDEREEN ?

Het ABVV-Brussel heeft gedurende bijna twee jaar deelgenomen aan een actie-onderzoek onder leiding van godsdienstantropologe Dounia Bouzar, samen met het Brussels Centrum voor Interculturele Actie (CBAI) en Unia (Interfederaal Gelijke Kansencentrum). Het resultaat van dit actie-onderzoek, dat beroepsmensen uit diverse organisaties, verenigingen en vakbonden verenigde, werd gepubliceerd met een juridische toelichting van Nathalie Denies<sup>11</sup>.

Uit dit onderzoek is een methode ontstaan om met kwesties van levensbeschouwelijke aard om te gaan. Deze methode is gericht op het bereiken van een voordeel voor iedereen door middel van aanpassingen of maatregelen die genomen worden naar aanleiding van specifieke verzoeken.

Dus na een stand van zaken te hebben opgemaakt van wat de wet zegt, richten we ons nu op de "grootste gemene deler" (GGD) van alle werknemers in het bedrijf.<sup>12</sup> Deze aanpak heeft als uitgangspunt om op een *specifiek* verzoek een antwoord te geven door een *universele* norm te ontwikkelen en bestaat uit het neutraliseren van verschillen door dezelfde vragen te stellen in termen die van belang zijn voor iedereen. Aangezien er geen winnaar of verliezer is, is het verschil enorm ten opzichte van gerechtelijke procedures of "redelijke aanpassingen".

*"Hierbij probeert men twee gangbare struikelblokken te vermijden: een wereldvisie opleggen als enige superieure en universele norm (wat kan leiden tot indirecte discriminatie en een ethnocentrische benadering in de hand kan werken) of omgekeerd een bepaald deel van de bevolking anders gaan behandelen (wat tot een onderscheid kan leiden tussen werknemers of gebruikers op basis van hun geloof, tot gemeenschappen die op zichzelf terugplooiën of tot hokjesdenken).*

*Het concept van de grootste gemene deler gaat uit van het idee dat we ervoor moeten zorgen dat de voorgestelde oplossing op zoveel mogelijk burgers kan worden toegepast en dat zoveel mogelijk burgers er baat bij hebben, zonder nieuwkomers 'indirect' te discrimineren. (...) Dit kan worden bereikt door een verzoek gebaseerd op religieuze gronden "neutraal te maken", zodat iedereen er zich in kan vinden. We doen dit door algemene, neutrale maatregelen te nemen die het voorwerp zijn van een voorafgaand overleg en die niet vervormd zijn door een religieus of cultureel prisma."<sup>13</sup>*

Op basis van deze methode zullen we in het volgende hoofdstuk proberen om "op vakbondswijze" dat wil zeggen op basis van de mechanismen van de sociale dialoog, een aanpak van de diversiteit van overtuigingen op de werkplek te ontwikkelen.

---

<sup>11</sup>. "Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer?" Dounia BOUZAR en Nathalie DENIES, L'Harmattan, 2014

<sup>12</sup>. Bijvoorbeeld, er zijn werknemers die een ruimte wensen waar zij kunnen bidden. Maar andere werknemers uiten eveneens de wens om een ontspanningsruimte te hebben. De aanbevolen oplossing zal dan bestaan uit het ter beschikking stellen van een rustruimte en er gezamenlijk het huishoudelijk reglement van op te stellen waarin bijvoorbeeld rust of stilte wordt opgelegd of het feit dat de ruimte ook gebruikt kan worden voor werknemers die borstvoeding geven.

<sup>13</sup>. Centrum voor gelijke kansen <http://www.ediv.be/site/nl/content/concept-van-de-grootste-gemene-deler>, pagina geraadpleegd op 18 nov. 2015.

## 5. HOE KUNNEN WE ALS VAKBONDSAFGEVAARDIGDE OP DE WERKPLEK ?

Vakbondsafgevaardigden hebben de taak om naar alle werknemers in het bedrijf te luisteren en bij te dragen tot hun welzijn op het werk. In de praktijk staan ze echter vaak machteloos tegenover verzoeken of conflicten die verband houden met de diversiteit van overtuigingen. De directies zelf tasten vaak in het duister, weten niet hoe ze moeten reageren...

De kwestie moet op een progressieve, pragmatische manier worden benaderd om ze, indien nodig en passend, voor te leggen aan de betrokken overlegorganen.

De verschillende stappen van het proces:

1. Luisteren naar het verzoek
2. De wetgeving nagaan
3. De veiligheid en de organisatie van het werk bestuderen
4. Het probleem in een vakbondsperspectief plaatsen volgens de vakbondsbakens van het ABVV Brussel
5. Een concreet actieplan zoeken dat in het voordeel is van zo veel mogelijk mensen
6. Het verzoek opnieuw voorleggen aan de overlegorganen
7. Vervolgens: regelmatig evalueren!

### 1) Luisteren naar het verzoek:

Onderzoek van de feiten: beschrijving van het verzoek, het eventuele conflict.

➤ *Wat vraagt/vragen de werknemer(s) precies?*

In deze fase is het belangrijk om te "de-centreren" of te ont-focussen, dat wil zeggen het probleem te identificeren, te begrijpen waar het echt om gaat, door niet meteen op voorhand een oordeel te vellen.

Om beter te kunnen luisteren naar het verzoek, om het beter te begrijpen, is het soms nodig om te ontdekken wat ons eventueel stoort aan het verzoek, op welke manier het op ideologisch vlak kan choqueren of storen (waarden, normen, taboes, overtuigingen,...) voor wie het ontvangt: de vakbondsafvaardiging, de collega's en tot slot de werkgever.

Zo kunnen sommige verzoeken zeer emotionele reacties oproepen, omdat ze betrekking hebben op waarden die sterk verankerd zijn bij deze personen. Het is uiteraard belangrijk om waarden die deel uitmaken van onze eigen geschiedenis niet als universeel te beschouwen, en omgekeerd, waarden die vreemd voor ons zijn niet als archaisch (of zinloos) te beschouwen...

Opgelet: wat de godsdienst zegt is een tegencriterium voor analyse. Wij zijn geen theologen, en we gaan geen religieuze autoriteiten raadplegen: we nemen het verzoek gewoon aan om het te behandelen zoals elk ander verzoek in het kader van het werk. Het verzoek van een vrouw om een hoofddoek te dragen wordt bijvoorbeeld niet geanalyseerd door te vragen of het een religieus of cultureel voorschrift is. Er bestaan verschillende interpretaties en het is niet aan ons om erover te beslissen. Ook in het geval van een verzoek om een gebedsruimte is het niet nodig om het argument dat men op specifieke momenten van de dag moet bidden (in plaats van bijvoorbeeld 's avonds thuis alle gebedsmomenten te "groeperen") in vraag te stellen. Als de persoon zegt dat hij een religieus voorschrift naleeft, moet het verzoek als zodanig in aanmerking worden genomen.

## 2) De wetgeving nagaan:

- *Levert het verzoek problemen op in termen van discriminatie en gelijkheid?*
- *Als de werkgever een negatief antwoord geeft op het verzoek, discrimineert of pest hij dan niet, misschien zonder het zelf te weten? Meer in het algemeen, is het verzoek juridisch ontvankelijk?*

De interpretatie die aan de wetgeving wordt gegeven, maakt het soms mogelijk grenzen te stellen: het is zo en niet anders. Bijvoorbeeld, als het probleem een geval van pesterijen is, moet het als zodanig worden behandeld. Als er sprake is van duidelijke discriminatie, moet de betrokkene worden doorverwezen naar de diversiteitsconsulenten van het ABVV-Brussel, naar de juridische dienst van de beroepscentrale en/of naar Unia.

## 3) De veiligheid en de organisatie van het werk bestuderen:

- *Levert het verzoek problemen op in termen van het werk en de organisatie in de onderneming? Om veiligheids-, gezondheids- of hygiënische redenen? Problemen bij de organisatie van het werk? Financiële problemen? Logistieke, haalbaarheidsproblemen?*
- *Zou het kunnen interfereren met de bekwaamheid om het gevraagde werk te doen? Op welke manier? Bij welke ta(a)k(en) precies?*

Het verzoek moet geanalyseerd worden op basis van de praktische, financiële en logistieke verplichtingen, om na te gaan in welke mate deze een positief antwoord verhinderen.

We moeten ook creatief zijn: soms lijkt het op het eerste gezicht een verzoek waarop onmogelijk kan worden ingegaan, maar dat met een beetje goede wil en enkele kleine aanpassingen perfect haalbaar is. Hierbij moet aandacht worden besteed aan de evenredigheid: is de beoogde doelstelling voldoende belangrijk om een negatief antwoord op het verzoek te rechtvaardigen?

Bijvoorbeeld: een werknemer vraagt om niet op de sabbat te werken. In het theater waar hij werkt, zijn er echter systematisch optredens op vrijdagavond. Maar wat is zijn functie? Als hij kantoorwerk doet, kan het voor hem mogelijk zijn om alles de dag voordien voor te bereiden zonder dat dit gevolgen heeft op vrijdag. Als hij echter verantwoordelijk is voor het onthaal van de toeschouwers, zal de werkgever legitiem niet positief kunnen ingaan op zijn verzoek.

## 4) Het probleem in een vakbondsperspectief plaatsen volgens de syndicale bakens van het ABVV-Brussel:<sup>14</sup>

In 2009 heeft het ABVV Brussel vijf syndicale bakens uitgezet. Drie van deze bakens - die voortdurend evolueren - kunnen volgens ons vandaag een gemeenschappelijke basis vormen waarop we kunnen steunen om een groot aantal kwesties in verband met diversiteit aan te pakken.

### 1) Eenheid van de werknemers

*De vakbondsbeweging is per definitie een voorstander van integratie. Vakbonden hebben een internationaal perspectief, gebaseerd op de solidariteit tussen alle werknemers in alle landen. Deze solidariteit gaat verder dan de verschillen die verband houden met de cultuur in de collectieve verdediging van de werknemers. In de krachtsverhouding met de werkgevers (met inbegrip van de aandeelhouders) is het belangrijk dat de vakbond zorgt voor een zo groot mogelijke eenheid onder de werknemers, over de verschillende culturen, identiteiten en origines heen.*

<sup>14</sup> Meer bepaald beschreven in "Arbeidsimmigratie en interculturele uitdaging. Verslagen van het Forum 2009 van ABVV-Brussel". September 2010, blz. 6-7.

*Binnen de vakbeweging moet elke werknemer in zijn eigenheid en in zijn verschillen worden onthaald en gerespecteerd om alle werknemers te kunnen mobiliseren ten behoeve van een verbetering van hun gemeenschappelijke leef- en arbeidsvoorwaarden.*

*Dus als er positief wordt ingegaan op het verzoek, riskeert dit dan werknemers te verdelen, spanningen te creëren, een machtsverhouding tussen verschillende groepen te versterken of, in tegendeel, banden te smeden, de eenheid tussen alle werknemers te verbeteren?*

## 2) Niet-confessionele democratie

*Vanaf zijn ontstaan, met de strijd voor het algemeen kiesrecht, staat de vakbeweging aan de basis van de democratische staat. In deze democratische staat vormt de scheiding tussen kerk en staat een belangrijke basis. De geschiedenis van volkeren en beschavingen leert ons dat machtsverhoudingen zeker politiek en economisch zijn, maar ook religieus en cultureel, zoals blijkt uit de ongelijke behandeling die godsdiensten vaak voorbehouden aan mannen en vrouwen. De niet-confessionele staat biedt onbetwistbaar de beste waarborg voor respect voor de religieuze en filosofische vrijheid van iedereen. Dit secularisme zal nog evolueren en blijft zeker een cruciale uitdaging voor de toekomstige samenleving.*

Dus als er positief wordt ingegaan op het verzoek, zullen de rechten en vrijheden van eenieder dan gevrijwaard worden?: de vrijheid om te geloven of niet te geloven, om zijn godsdienst te belijden of niet, om zijn overtuigingen tot uitdrukking te brengen of niet,...

## 3) De emancipatie van de werknemers en werkneemsters

*Een duur bevochten strijd die onze hedendaagse samenleving mee bepaalt, is de emancipatie van de vrouw. De feministische en seksuele revolutie van de jaren zestig en zeventig heeft de gelijkheid van mannen en vrouwen en de seksuele vermenging in de samenleving tot stand gebracht. Tenminste in theorie, want we weten dat er nog een hele weg te gaan is opdat deze gelijkheid, onder meer op het gebied van loon, dat daadwerkelijk is. De vrouwen eisen en verkrijgen dezelfde rechten als mannen, zowel op wettelijk vlak (echtscheiding, het recht om vrij over het eigen lichaam te beschikken, eigendomsrecht...) als op moreel vlak (einde van de mythe van de maagdelijkheid, taakverdeling in het huishouden, seksuele vrijheid,...).*

Dus als er positief wordt ingegaan op het verzoek, wordt de emancipatie van de vrouwen dan gevrijwaard? Wees voorzichtig om geen waardeoordelen te vellen over wat al dan niet als emancipatorisch wordt beschouwd. Dit wordt immers vaak sterk beïnvloed door onze geschiedenis, onze opleiding, onze persoonlijke ervaringen... We moeten dus goed de gevolgen beoordelen van maatregelen die genomen zouden kunnen worden met het oog op de emancipatie en de gelijkheid van vrouwen maar hen in de praktijk zouden kunnen stigmatiseren en uitsluiten van werk: het tegendeel van het beoogde effect...

## 5) Een concreet actieplan zoeken, dat in het voordeel is van zo veel mogelijk mensen:

Het idee is hier om de verzoeken te "desacraliseren" en ervoor te zorgen dat het welzijn van alle werknemers in de onderneming wordt bevorderd, dat de maatregel een meerwaarde betekent voor iedereen. We moeten ervoor zorgen dat de behoeften van minderheden in aanmerking worden genomen en dat het niet alleen het meerderheidspersoneel is dat het voor het zeggen heeft op de werkvloer. Het is ook belangrijk om de machtsverhoudingen te identificeren die tussen groepen kunnen bestaan.

We moeten nadenken over wat verdeelt en wat verenigt, om een praktische en/of organisatorische oplossing te vinden die een voordeel zou kunnen bieden voor zo veel mogelijk mensen.

Bijvoorbeeld, om zijn godsdienst te kunnen uitoefenen vraagt een werknemer de toestemming om vrijdagmiddag vroeger te vertrekken. Een andere werknemer heeft dit ook gevraagd omdat de opvang in de school van zijn kinderen op vrijdag vroeger eindigt. Er mag in geen geval een rangorde worden vastgesteld tussen deze verzoeken, die beide legitiem zijn. Een oplossing die kan worden voorgesteld aan de directie zou zijn om stamtijden - waarop de werknemers aanwezig



moeten zijn - en glijtijden - waarop ze vrij zijn om al dan niet te werken - in te voeren, zodat ze zo nodig niet-gewerkte uren op een andere dag kunnen inhalen.

#### 6) Het verzoek opnieuw voorleggen aan de overlegorganen:

Hier is het de bedoeling om na te denken over oplossingen waarover onderhandeld moet worden tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers. Deze laatsten kunnen zich laten bijstaan door de preventieadviseur van hun bedrijf (of een externe adviseur) en door de diversiteitsconsulenten van het ABVV-Brussel.

- **Op welk terrein van de sociale dialoog bevinden wij ons? Waar moeten we het probleem behandelen?**

Er kunnen drie sociale overlegorganen ingeschakeld worden.

**De ondernemingsraad (OR)** heeft bevoegdheden met betrekking tot het personeelsbeleid, de organisatie van het werk (met inbegrip van de arbeidstijden) en de arbeidsvoorwaarden. De OR behandelt de aanwervingen, opleidingen, promoties, communicatie,... De OR organiseert bijvoorbeeld acties om de diversiteit op de werkplek te bevorderen. Dit kan gebeuren via de "diversiteitsplannen" <sup>1</sup>: er wordt dan een diversiteitscomité (waarin ook de VA zetelt) opgericht dat meer bepaald de risico's op discriminatie en de bronnen van ongelijkheid tussen de werknemers gaat identificeren met het oog op een collectieve oplossing voor de problematieken in verband met diversiteit;

**Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)** is verantwoordelijk voor de risicopreventie (o.a. de werkkleding/het uniform), de verzoening van werk en privéleven en het welzijn op het werk (rustruimtes, kantine, kwaliteit van de maaltijden, enz.), pesterijen en de preventie van psychosociale risico's. Het comité moet worden geraadpleegd bij alle belangrijke beslissingen met betrekking tot de organisatie van het werk, zoals wijzigingen van de arbeidstijden.

**De Vakbondsafvaardiging (VA)** : elke afgevaardigde kan individueel worden aangesproken door werknemers naar aanleiding van een ongelijke behandeling, een conflict, intimidatie... De VA houdt zich bezig met de arbeidsverhoudingen, arbeidscontracten, en helpt de werknemers bij individuele klachten. De VA wordt gehoord door de directie in geval van een geschil of een collectief belangenconflict, en heeft het recht op voorafgaande kennisgeving in geval van wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden of van de bezoldiging.

Goede communicatie tussen de werknemersvertegenwoordigers van de drie organen maakt het mogelijk eventuele herhaaldelijk vastgestelde ongelijkheden op te sporen en individuele kwesties op een collectief niveau in de OR en/of in het CPBW te behandelen.

**Om de sociale dialoog voor te bereiden, moet het probleem bekeken worden vanuit twee standpunten :**

Het perspectief van het geheel van de werknemers (standpunt van de vakbond), dat in eerste instantie uitgaat van het voorkomen en bestrijden van elke vorm van discriminatie, ongelijke behandeling, intimidatie, en het vrijwaren van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk.

Het perspectief van het management (standpunt van de directie), dat de diversiteit van het personeel zo goed mogelijk tracht te integreren en beheren met het oog op het behoud van de cohesie van de teams en zo de rentabiliteit van het werk tracht te vrijwaren.

**Vervolgens moeten we de twee lezingen van het conflict naast elkaar leggen en door middel van de sociale dialoog beide manieren van redeneren trachten te verzoenen.** Indien nodig, onderhandelen over maatregelen in het kader van een diversiteitsplan of preventieplan voor welzijn op het werk, wijzigingen aanbrengen in het arbeidsreglement of een ondernemings-cao uitwerken.

## 7) Daarna: regelmatig evalueren!

Uit ervaring blijkt dat daar waar zaken niet echt worden beheerd, maar eerder stilzwijgend gebeuren, de situatie uit de hand kan lopen en er een conflict kan ontstaan. Dat is uiteraard het tegenovergestelde van het beoogde effect.

De aanpassing die wordt doorgevoerd, van welke aard dan ook (werkrooster, lokaal, uniform, menu, enz.), moet een voordeel vormen voor zo veel mogelijk mensen en mag geen nieuw element van verdeeldheid worden of een nieuwe ongelijkheid tussen werknemers scheppen.

Het gaat er dus om de controle te behouden door regelmatig te evalueren wat er gebeurt:

- *op informele wijze* : door met alle personeelsleden te praten, met bijzondere aandacht voor de minderheidsgroepen;
- *op formele wijze* : door deze evaluatie regelmatig op de agenda van het betrokken overlegorgaan te plaatsen.

## 6. CONCLUSIES

Rekening houden met de diversiteit van overtuigingen op de werkvloer is vrij nieuw (hoewel er eigenlijk altijd "regelingen" hebben bestaan op verschillende bedrijfsniveaus) en roept veel vragen op, zowel voor de werknemers als voor de vakbonden en de directies.

Deze diversiteit kan een bron zijn van onbegrip, spanningen of zelfs echte conflicten. Het zijn visies op de wereld die soms lijnrecht tegenover elkaar lijken te staan maar die zich aan elkaar moeten aanpassen.

Nochtans zijn de dingen niet zo ingewikkeld als ze lijken...

Bij ABVV-Brussel hebben wij gekozen voor een praktische, pragmatische en niet-affectieve benadering van de diversiteit van overtuigingen.

Het blijft een moeilijk proces dat van iedereen vraagt afstand te nemen van zijn eigen waarden, overtuigingen en geloof om een stap naar de ander te zetten.

Het is uiteraard niet de bedoeling om zich te ontdoen van zijn geloof of overtuigingen, maar wel om van oordeel te zijn dat alle wereldvisies, wanneer ze de vrijheid van anderen respecteren, gerespecteerd moeten worden.

Het is ook eerst en vooral zich voorhouden dat we allemaal tot de klasse van de werknemers behoren waarvan de eenheid moet worden gehandhaafd en bevorderd om de bestaansvoorwaarden van iedereen te verbeteren.

Vandaag blijft onze vakbond luid en duidelijk zijn boodschap verkondigen van gelijkheid en solidariteit tussen alle werknemers, ongeacht hun afkomst, geslacht, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, opleidingsniveau, leeftijd, filosofische of religieuze overtuigingen.

Het ABVV van Brussel bestrijdt vooroordelen en racistische en haatdragende boodschappen via de cel Gelijkheid, de ABVV-jongeren, de ABVV-vrouwen, de Groep "Reageer" tegen extreemrechts en de groep "Résiste!" die werknemers zonder werk verenigt.

Bij het ABVV zijn wij ervan overtuigd dat onze afgevaardigden, afkomstig uit de Brusselse diversiteit, de kracht van onze organisatie vormen, in de bedrijven, de overheidsdiensten en de hele stad.

## 7. BIJLAGE

### 7.1. Focus op de diversiteitsplannen<sup>15</sup>

#### 7.1.1. Wat zijn diversiteitsplannen?

Diversiteitsplannen zijn van toepassing op de privébedrijven.

De overheidsinstanties volgen min of meer dezelfde procedure maar met interne aanwijzing van een diversiteitsmanager (en zonder subsidie).

Diversiteitsplannen bestaan uit:

- een **analyse van de situatie van het bedrijf** op het vlak van diversiteit;
- een identificatie van **vijf doelgroepen** voor wie in de eerste plaats positieve acties zouden moeten worden ondernomen:
  - jongere (jonger dan 26 jaar) en oudere (ouder dan 45 jaar) werknemers,
  - vrouwen/mannen (naargelang de meerderheidsvertegenwoordiging in het bedrijf)<sup>16</sup>,
  - personen van buitenlandse afkomst,
  - personen met een handicap (ruime definitie),
  - laaggeschoolden<sup>17</sup>.

Ze vereisen dat de acties van de bedrijven betrekking hebben op:

- de positionering van het bedrijf ten opzichte van het publiek;
- werving en selectie van werknemers;
- personeelsbeheer;
- interne communicatie en bewustmaking.

#### 7.1.2. Waarom zich richten op deze doelgroepen, van alle mensen die volgens de wet kunnen worden gediscrimineerd?

Het gaat hier in geen geval om een rangorde gebaseerd op een waardeoordeel over de ernst van een vorm van discriminatie in vergelijking met een andere, maar wel om het stellen van prioriteiten gebaseerd op de huidige Brusselse context.

Studies hebben immers aangetoond dat deze personen in Brussel:

- **minder vertegenwoordigd** zijn op de arbeidsmarkt dan in de globale samenleving;
- en/of er **ondergeschikte functies** uitoefenen in specifieke sectoren, met **onzekere contracten**.

In Brussel betalen de **bevolkingsgroepen van buitenlandse afkomst en de jongeren** de zwaarste tol. Dat komt gedeeltelijk door de evolutie van de tewerkstelling in Brussel, de concurrentie die er heerst voor de beschikbare functies, de bovenmatige eisen van de werkgevers... maar we kunnen ook de rol van directe en indirecte discriminatie in de uitsluiting van deze mensen op de arbeidsmarkt niet ontkennen.

*Bijvoorbeeld, bij gelijke kwalificaties is de **werkloosheidsgraad systematisch hoger bij de mensen van buitenlandse afkomst** van buiten de Europese Unie.*

***Dit wordt ook wel “etnostratificatie” van de arbeidsmarkt genoemd, dat wil zeggen dat bepaalde sectoren en banen specifiek ingenomen worden door mensen van buitenlandse afkomst. Het gaat meestal om banen met slechte loons- en/of arbeidsvoorwaarden, gekenmerkt door versnipperde uurroosters, deeltijds werk, enz.***

Sommige mensen worden dubbel of zelfs drievoudig gediscrimineerd omdat zij verschillende discriminatiegronden cumuleren (bv. laaggeschoolde vrouwen van buitenlandse afkomst).

---

<sup>15</sup> Voor meer details over de diversiteitsplannen, zie het Cahier van de Militant "Diversiteit, gelijkheid en solidariteit", ABVV-Brussel, 2007.

<sup>16</sup> Vrouwen, ongeacht hun afkomst, zijn geconcentreerd in bepaalde sectoren en minder aanwezig in de best betaalde functies (kaderleden/directie).

<sup>17</sup> De **werkloosheid bij werknemers met arbeidersscholing is 4 keer hoger** dan die bij hooggeschoolden (momenteel zijn de bediendenberoepen het meest gevraagd in Brussel, arbeiderskwalificaties worden minder gevraagd voor de Brusselse markt).

### **7.1.3. Werking van de diversiteitsplannen**

Wanneer een bedrijf een diversiteitsplan opmaakt, moet dit door de **ondernemingsraad** worden goedgekeurd. Vervolgens moet het gevalideerd worden door Actiris.

Het is niet ongebruikelijk dat de afgevaardigden gewoon in de OR "geïnformeerd" worden over de invoering van een plan en het goedkeuren, zonder dat de directie de doelstellingen ervan toelicht.

De directie ziet er vaak een manier in om goede publiciteit te krijgen, om gesubsidieerd te worden, zonder haar personeelsmanagement in vraag te stellen.

Daarom nemen de diversiteitsconsulenten contact op met **de secretaris van de beroepscentrale en de vakbondsafvaardiging** van het bedrijf voordat het punt naar de OR overgaat om hen op de hoogte te brengen van waarover ze kunnen onderhandelen in deze context en van de verplichting van de directie om een "dragende structuur" op te zetten (afkomstig van de OR en met minstens één vakbondsvertegenwoordiger) die zal nadenken over de op te zetten acties.

Indien blijkt dat het plan niet aan de eisen van het ABVV voldoet, kan het zijn dat het niet wordt goedgekeurd door onze vertegenwoordigers in het beheerscomité.

Wij proberen op dezelfde manier te werk te gaan, voor zover we over de informatie beschikken, bij de overheidsinstellingen: de VA's op de hoogte brengen zodat ze hun eisen kunnen stellen in het kader van het plan.

Zodra het plan aangenomen is, **begeleiden de diversiteitsadviseurs de vakbondsafgevaardigden bij de opvolging en de evaluatie van de ondernomen acties.**

De bedrijven krijgen een **subsidie van max. 10 000 euro** om hun acties te ontwikkelen over een periode van **twee jaar**. Een tussentijdse evaluatie vindt plaats na een jaar en de eindevaluatie vindt plaats na twee jaar. Vervolgens kunnen ze een gewestelijk label aanvragen en nog twee jaar verder gaan (met een consolidatieplan, dat niet gesubsidieerd wordt).

- *Voordeel* : formele procedure met controle van de werknemers en hun vertegenwoordigers op verschillende niveaus.
- *Nadeel* : "one shot"-acties die niet duurzaam zijn als er geen bijzondere aandacht wordt besteed aan de voortzetting ervan (opgenomen in het arbeidsreglement, enz.)

## 7.2. Overzicht van de opdrachten van de OR, het CPBW en de VA

Opdrachten van de OR	Opdrachten van het CPBW	Opdrachten van de VA
<p><b>INFORMATIE EN RAADPLEGING</b></p> <p>Beslissingen nemen op een aantal gebieden</p> <p>De naleving van een reeks wettelijke verplichtingen controleren</p> <p>Adviezen uitbrengen en informatie verzamelen over de werking van het bedrijf (werk, opleiding, organisatie van het werk, criteria voor ontslag)</p>	<p><b>PREVENTIEORGAAN</b></p> <p>Advies geven of voorstellen doen om het welzijn, de gezondheid en de veiligheid op het werk te verbeteren</p> <p>De risico's beoordelen (met inbegrip van psychosociale risico's)</p> <p>Het algemeen plan en de jaarlijkse actieplannen uitwerken</p> <p>Onthaal en begeleiding van nieuwe werknemers</p>	<p><b>INDIVIDUELE EN COLLECTIEVE VERDEDIGING VAN DE BELANGEN VAN DE WERKNEMERS</b></p> <p>De naleving van de sociale wetgeving, de collectieve overeenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele contracten controleren.</p> <p>Onderhandelen over bedrijfsovereenkomsten en -akkoorden</p> <p>De werknemers informeren/communiceren</p> <p>Mobiliseren/collectieve acties ondernemen/de eisen van de werknemers verdedigen</p>

**! Essentieel: een systematische coördinatie en uitwisseling van informatie opzetten tussen de drie organen**

### 7.2.1. Wetgevende instrumenten en informatiebronnen

#### In de OR

**Cao nr. 9** bepaalt dat *de directie aan de Ondernemingsraad de informatie moet verstrekken die deze laatste in staat stelt een nauwkeurig beeld te krijgen van het personeelsbeleid*. Onder meer:

- Het organisatieschema dat wordt verkregen via de **Economische en Financiële Informatie (EFI)** die de directie ieder jaar moet meedelen aan de ondernemingsraad. De EFI stelt de werknemers in staat om het beleid van het bedrijf en de redenen en doelstellingen van het beheer, met name inzake tewerkstelling, organisatie van het werk en personeel, te begrijpen. Ze bevat informatie over het aandeel mannen en vrouwen in de hiërarchische structuur van het bedrijf, en over de bezoldiging.
- De **sociale balans** die de directie bij de jaarrekening moet voegen. Dit bevat informatie over:
  - de structuur van de tewerkstelling (gemiddeld aantal werknemers, gewerkte uren, soorten contracten op basis van geslacht en opleidingsniveau, tijdelijk personeel, enz.)
  - de evolutie van de tewerkstelling: de aangeworven werknemers en de werknemers die het bedrijf hebben verlaten,
  - de opleidingen: aantal uren opleiding, aantal betrokken werknemers, kosten voor het bedrijf, uitgesplitst naar geslacht.
- Het **jaarverslag Gelijke kansen V/M**, dat moet worden verstrekt bij de bespreking van de EFI, de sociale balans van het bedrijf en cao nr. 9. Het geeft een algemeen overzicht van de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsregelingen, de functies en de opleiding van de vrouwen en de mannen in de onderneming, een analyse en een evaluatie voor elke beroepscategorie van de specifieke situatie van de vrouwen, met name met betrekking tot de aanwervings- en opleidingsvoorwaarden, de promotiekansen, de kwalificatie, de arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden. De wet voorziet ook in de mogelijkheid om in de bedrijven of in de sectoren, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, plannen voor de gelijkheid V/M uit te werken. Deze plannen bevatten een beschrijving van de te

bereiken doelstellingen, naargelang de vergelijking van de situatie van de mannen en de vrouwen in het bedrijf, de beoogde acties en deadlines.

- De analyse van de **structuur van de bezoldiging van de mannen en de vrouwen en het actieplan** (zie wet over de loonkloof), uitsplitsing van bepaalde gegevens van de sociale balans op het niveau van het geslacht (voordelen, gewerkte uren, voltijds en deeltijds, enz.); tweejaarlijks analyseverslag over de structuur van de bezoldiging van de werknemers van het bedrijf en actieplan + neutrale functieclassificatie.
- Het **plan voor de tewerkstelling van oudere werknemers**: dit plan beoogt het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar of ouder in het bedrijf (van 20 of meer werknemers).

#### In het CPBW

- jaarlijks/algemeen preventieplan
- plan voor de tewerkstelling van oudere werknemers
- maatregelen ter bestrijding van psychosociale risico's

Het CPBW richt zich op het welzijn van de werknemers en met name op de veiligheid, de gezondheid en de omgeving. Het is belangrijk om dit beleid van welzijn, veiligheid en risicobeoordeling te beschouwen **in relatie tot de verschillende groepen die aanwezig zijn in het bedrijf**. Dit is in het voordeel van iedereen (de kwetsbare groepen, maar niet alleen).

#### In de VA

Individuele contrôle

De meeste thema's die in de OR en het CPBW worden behandeld, kunnen tot uiting komen in concrete gevallen die worden voorgelegd aan de VA. Deze laatste zal in de praktijk toezien op de naleving van de sociale wetgeving, de collectieve overeenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele contracten, ...

### 7.3. De juridische instrumenten

Juridische grondslag	Betrokken overleg-/onderhandelingsorgaan
Wet van 4/8/1996 - welzijn op het werk	CPBW
De wet van 28 april 2014 - psychosociale risico's op het werk	CPBW
Wet van 5/6/2002 - non-discriminatiebeginselen voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	OR: tewerkstellingsvooruitzichten, sociale balans, organisatie van het werk CPBW: verdeling van de werkdruk (risicoanalyse) VA: individuele controle, eisen
<p><b>Federale antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007</b></p> <p>De Europese richtlijnen inzake bestrijding van discriminatie werden in 2007 omgezet in drie federale wetten. Deze wetten behandelen verschillende aspecten van discriminatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wet 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door <b>racisme of xenofobie ingegeven daden</b>;</i></li> <li>- <i>Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen <b>mannen en vrouwen</b>;</i></li> <li>- <i>Wet van 10 mei 2007, de zogenaamde antidiscriminatiewet, ter bestrijding van bepaalde vormen van <b>discriminatie</b>: leeftijd, handicap, seksuele voorkeur, ... (12 criteria).</i></li> </ul> <p>Deze wetten verbieden <b>rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie, pesterijen, aanzetten tot discriminatie en de weigering van redelijke aanpassingen voor gehandicapte werknemers.</b></p>	OR: aanwerving en selectie, arbeidsvoorwaarden, loon, enz. CPBW: redelijke aanpassingen voor gehandicapte werknemers, pesterijen VA: naleving van de wetgeving, individuele controle
<p><b>Wet van 22 april 2012 gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 – ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen<sup>18</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>bespreking van de thematiek in de IPA-onderhandelingen;</i></li> <li>- <i>indiening door de paritaire comités van systemen van functieclassificatie aan de bevoegde FOD voor onderzoek naar hun neutraliteit vanuit het oogpunt van gender;</i></li> <li>- <i>indeling van bepaalde gegevens van de sociale balans op het niveau van gender (voordelen, gepresteerde uren, voltijdse en deeltijdse arbeid, enz.);</i></li> <li>- <i>Tweejaarlijks analyseverslag over de structuur van vergoedingen van de werknemers en de werkneemsters van de onderneming;</i></li> <li>- <i>Aanduiding van een bemiddelaar in de onderneming.</i></li> </ul>	OR: sociale balans, aanduiding van de bemiddelaar, loon, enz. VA: naleving van de wetgeving, individuele controle

<sup>18</sup> Volgens cijfers van het ABVV bedraagt de loonkloof momenteel 22%. Het gaat om het gemiddelde van de brutolonen in de privésector, waarbij eveneens rekening moet gehouden worden met onder meer het aandeel van deeltijdse arbeid, die vaker vrouwen dan mannen treft.



<b>Koninklijk Besluit van 5/3/2007 - tot organisatie van de aanwerving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten</b> (quota's)	
<b>Koninklijk Besluit van 17/5/2007 - psychosociale belasting</b> (waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)	OR: organisatie van het werk CPBW: preventiemaatregelen en procedure in geval van pesterijen VA: individuele controle
<b>CAO9 - informatie aan de ondernemingsraad</b> De directie moet aan de Ondernemingsraad informatie verstrekken die laatstgenoemde toelaat om zich een exact beeld te vormen over: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>de structuur van de tewerkstelling in de onderneming (personeelsbestand uitgesplitst per geslacht, leeftijdsgroep, beroepscategorie, afdeling, en op verzoek van de effectieve afgevaardigden voltijdse arbeid/deeltijdse arbeid, nationaliteit, anciënniteit);</i></li> <li>• <i>de evolutie van de tewerkstelling: vrijwillig en onvrijwillig vertrek, ontslagcriteria en heraanwerving, aangeworven werknemers, overplaatsingen;</i></li> <li>• <i>het personeelsbeleid (aanwerving, selectie, overplaatsingen, promoties);</i></li> <li>• <i>opleiding;</i></li> <li>• <i>organisatie van het werk.</i></li> </ul>	OR: ontvangst van de informatie en analyse (opleiding, ontslag, promotie, overplaatsing, enz.) CPBW: personeelsverloop (band met welzijn op het werk) VA: individuele controle
<b>CAO22 - onthaal van de nieuwe werknemers in de onderneming</b> Bepaalde informatie moet verplicht aan de werknemer die de functie opneemt meegedeeld worden (arbeiders, bedienden, arbeiders in leercontract, uitzendkrachten en jobstudenten).	OR/CPBW: uitwerking van het onthaalbeleid VA: vakbondsonthaal + individuele controle
<b>CAO25 - gelijkheid van loon tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers</b>	OR: arbeidsreglement, loonbeleid enz. VA: individuele controle
<b>CAO99 - waarborgen van het bezoldigingspeil van werknemers met een handicap in een normaal arbeidsregime</b>	OR: personeelsbeleid, loonbeleid, aanwervingscriteria, enz. VA: individuele controle
<b>CAO35 - verbod van discriminatie van deeltijdse werknemers ten opzichte van de voltijdse</b>	OR: tewerkstellingsvooruitzichten, sociale balans, organisatie van het werk CPBW: verdeling van de werkdruk (risicoanalyse) VA: individuele controle, eisen
<b>CAO72 - preventie van stress op het werk</b>	CPBW
<b>CAO95- gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsverhouding</b>	OR: personeelsbeleid, organisatie van het werk, arbeidsvoorwaarden enz. VA: individuele controle CPBW: verzoening privé en beroepsleven, aanpassing van de werkpost, enz.

<p><b>CAO104 - Uitvoering van een plan voor de tewerkstelling van oudere werknemers in de onderneming</b></p>	<p>OR: selectie en aanwerving, opleiding, overplaatsing, enz.  CPBW: gezondheid, aanpassing van de arbeidstijd, lichamelijke of psychosociale hinderpalen, enz.  VA: individuele controle</p>
<p><b>Brusselse ordonnanties van 4 september 2008 ter bestrijding van discriminatie en voor de gelijke behandeling inzake tewerkstelling in de privésector, de gewestbesturen (Ministerie en ION) en de lokale besturen.</b></p>	<p>OR: aanwerving en selectie, arbeidsvoorwaarden, loon, enz.  CPBW: redelijke aanpassingen voor gehandicapte werknemers, pesten  VA: naleving van de wetgeving, individuele controle</p>