

DIDACTISCHE CAHIERS 2024

Sectoraal activiteitenverslag Dienstencheques

**Discriminerende praktijken in de
sector van de dienstencheques
in Brussel.**

Hoe hiertegen optreden?

Conclusies van de sectorale workshops

Dit document bevat de bevindingen en onderzoekt de pistes die werden besproken tijdens de tweedaagse sectorale workshop van de vakbondsafgevaardigden van de Algemene Centrale. Deze workshops vonden plaats in november 2024. Met dit verslag, dat verschillende soorten discriminatie in de sector belicht, hebben de vakbondsafgevaardigden in de sector van de dienstencheques een praktische tool in handen.

Aangezien de sector voor meer dan 95% uit vrouwen bestaat, gebruiken we de term “werknemer” steeds in de vrouwelijke vorm.

Redactie

Redactie : Manuel CORNIL

Leescomité : Spéro HOUMEY, Samuel DROOLANS, Paola PEEBLES
VLAHOVIC

Lay-out : Romain DESCHUYTERE

Verantwoordelijke uitgever : Florence LEPOIVRE, Secrétaire
générale de la FGTB Bruxelles

Vertaling : Marie-Eve COSEMANS

December 2024

1 Inhoudstafel

2	Voorwoord	5
3	Algemene beschouwingen	7
4	De sector van de dienstencheques in het Brussels gewest	9
	4.1 Wettelijk kader en begrippen	9
	4.2 Socio-economische kenmerken van de sector	11
	4.3 Hervorming van 1 januari 2025	12
	4.4 De sociale akkoorden in de sector	13
5	Discriminerende praktijken in de sector van de dienstencheques	15
	5.1 Discriminatie vanwege de klanten	15
	5.2 Discriminatie binnen het bedrijf	17
	5.3 Diverse kwesties geïdentificeerd door sectorale delegees	19
6	Mogelijke oplossingen om discriminatie in de sector te bestrijden	20
7	Besluit	23
8	Bijlage 1. Basisbegrippen en indienen van klachten	24
9	Bijlage 2. De diversiteitsplannen	26
10	Bijlage 3. Overzicht van de opdrachten van de verschillende organen die betrokken zijn bij de bestrijding van ongelijkheid en discriminatie op het werk	29
11	Bijlage 4. Juridische instrumenten in de strijd tegen ongelijkheid en discriminatie	30
	Contacten	35

Dankbetuiging

Dank aan alle werknemersvertegenwoordigers van de dienstenchequesector die hebben deelgenomen aan de sectorale workshops en bijeenkomsten in 2024 voor hun essentiële bijdragen aan dit werk. Dank ook aan de secretarissen die verantwoordelijk zijn voor de dienstenchequesector van de algemene centrale: Spéro HOUMEY en Abdel SLIMANI. Dank aan de “cel gelijkheid” van de studiedienst en de “cel communicatie” van ABVV-Brussel die dit project begeleid hebben: Eric BUYSENS en Samuel DROOLANS. Dit verslag is het resultaat van een collectieve inspanning.

Lijst van acroniemen en afkortingen

ABVV-FGTB: Algemeen Belgisch Vakverbond- Fédération Générale du Travail de Belgique

AC: Algemene Centrale van het ABVV

Actiris: de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

CPBW: Comité voor de preventie en de bescherming op het werk

CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst

IGVM: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

OR: Ondernemingsraad

UNIA: voormalig Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

RIO: Reglement van inwendige orde

VA: vakbondsafvaardiging

IPA: Interprofessioneel akkoord

2 Voorwoord

Sinds 2007 voert het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een diversiteitsbeleid om discriminatie en ongelijkheid op de werkvloer tegen te gaan. Zeventien jaar later moeten we vaststellen dat de resultaten van dit beleid niet eenduidig zijn, vooral wat betreft de reële voordelen voor de werkneemsters.

ABVV-Brussel is betrokken partij bij dit beleid. Om het welslagen ervan te verhogen zijn wij ervan overtuigd dat dit beleid moet worden aangepast aan de concrete noden van de werkneemsters die bovendien betrokken moeten worden bij de uitvoering ervan.

Daarom zijn de ABVV-diversiteitsconsulenten gestart met een rondvraag bij de secretarissen van de beroepscentrales en de sectorale vakbondsafgevaardigden, om samen met hen de situaties van ongelijkheid en discriminatie die op het terrein ervaren worden in kaart te brengen.

Hoewel discriminatie en ongelijkheid werkneemsters in alle sectoren treffen, zijn de vormen die deze fenomenen aannemen en de manier waarop ze zich manifesteren (en zich bestendigen) nauw verbonden met de specifieke realiteit van elke sector.

Het doel van de sectorale workshops is om een collectieve discussie te voeren en militanten instrumenten aan te reiken om hun capaciteit te versterken om discriminerend gedrag of situaties van ongelijkheid te identificeren. Zo kunnen ze in een collectief kader optreden en de oorzaken ervan zoeken in de organisatie en de arbeidsomstandigheden, evenals in het management en het personeelsbeleid.

Deze brochure is geen verhandeling over de sector van huishoudelijk werk, maar legt de factoren bloot die kunnen leiden tot ongelijke behandeling of discriminatie.

Hoewel de bevindingen voor de hele sector gelden, betekent dit niet dat ze in elk bedrijf van de sector zijn te vinden. Sommige bedrijven hebben maatregelen en procedures ingevoerd om ongelijkheid tegen te gaan. Ook is het zo dat, hoewel ongelijkheid en discriminatie prioritair moeten worden aangepakt, dit niet betekent dat er geen rekening moet worden gehouden met andere problemen die specifiek zijn voor een bepaald bedrijf bij het opzetten van acties tegen discriminatie.

We schuiven een aantal ideeën naar voren voor de geïdentificeerde problemen, maar de acties die erop moeten volgen, moeten nog in elk bedrijf collectief ontwikkeld worden, aangezien ze sterk afhangen van de specifieke situatie, het type management, de machtsverhoudingen en de voorwaarden voor sociaal overleg.

Tot slot zijn een aantal tools, zoals de basisbegrippen, het overzicht van de taken van de vakbondsdelegaties en de CAO's die verband houden met diversiteitskwesties, in de bijlage opgenomen om de brochure niet onnodig lang te maken.

3 Algemene beschouwingen

Een van de doelstellingen van een vakbondsorganisatie is ervoor te zorgen dat de rechten van alle werknemers en werkneemsters gegarandeerd en gerespecteerd worden, inclusief het recht om niet ongelijk of discriminerend behandeld te worden. Voor het ABVV is streven naar gelijkheid een evidentie, net als onze gemeenschappelijke situatie als werknemers, met of zonder baan, die ons verenigt. **“We zijn allemaal werknemers”**.

Door de ongelijke behandeling van bepaalde werknemers te bestrijden, bestrijden we de **neerwaartse druk op de arbeidsomstandigheden voor iedereen**. Vandaag de dag, in een context die wordt gekenmerkt door hoge werkloosheid en weinig beschikbare (kwaliteits)banen, worden werkneemsters tegen elkaar uitgespeeld.

We stellen vast dat bepaalde groepen op de arbeidsmarkt opzij worden geduwd, dat de meest kwetsbaren worden uitgebuit, dat de eisen van werkgevers verhogen (almaar meer flexibiliteit, rentabiliteit, “gepast” gedrag, kwalificaties, enz.), dat onzekere contracten toenemen en dat de statuten afbrokkelen. De vaste, voltijdse arbeidsovereenkomst wordt een zeldzaam iets.

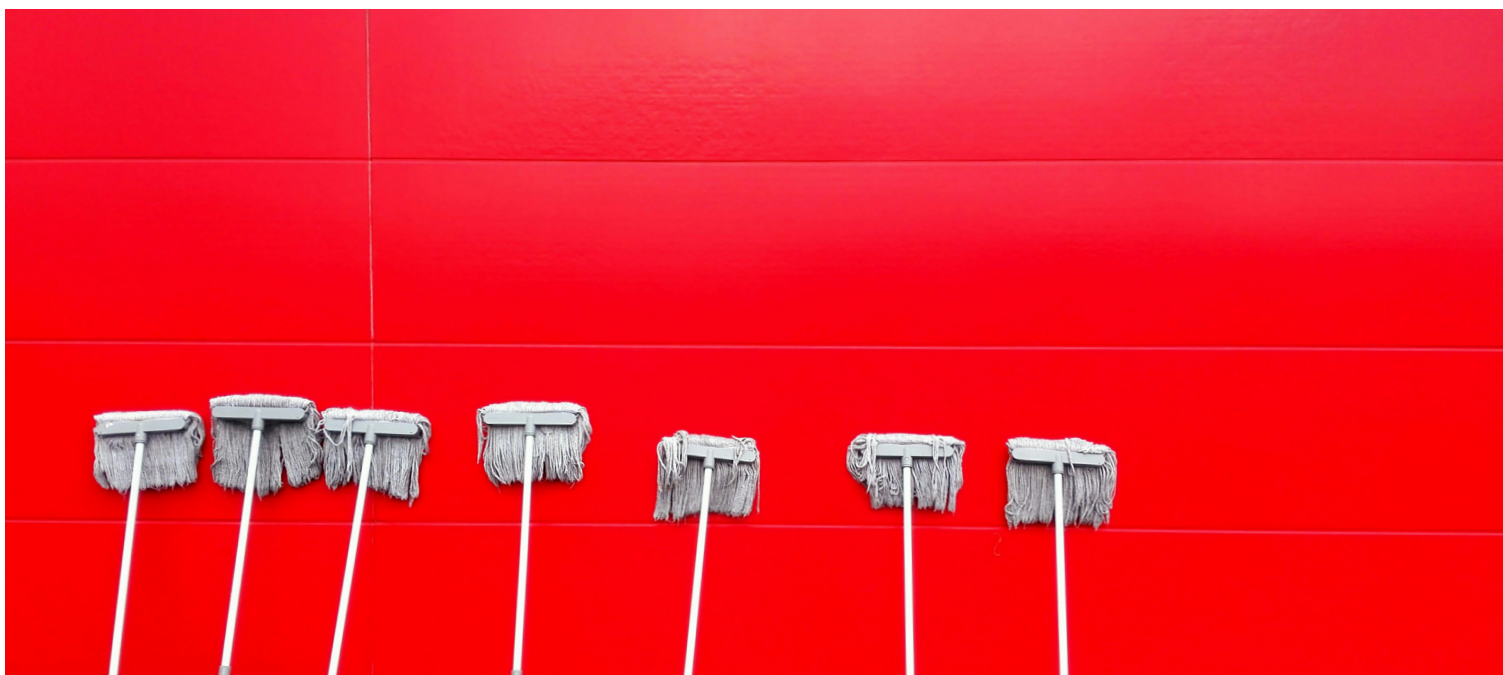
Bovendien loopt een werkneemster die niet voldoende ‘flexibel’ is, die ‘te veel’ eist of niet goed genoeg ‘presteert’, het risico om snel gediskwalificeerd te worden, of op zijn minst onder druk gezet te worden door haar werkgever. Bovendien is er het risico op conflicten tussen de werkneemsters die tegen elkaar worden opgezet. Verschillen in lonen, behandeling en arbeidsomstandigheden kunnen de relaties tussen de werkneemsters verslechteren.

Door te strijden tegen ongelijke behandeling, door te definiëren wat een kwalitatieve baan zou moeten zijn en door de toegang daartoe voor iedereen te verdedigen, streven we naar een collectieve verbetering van de arbeidsomstandigheden. **“Samen staan we sterker!”**

Discriminerend gedrag zaait verdeeldheid onder de werknemers, wat ten koste gaat van de eenheid, die essentieel is voor de vakbondsstrijd. Werknemers die zich op een zijspoor voelen gezet of in de steek gelaten voelen in een situatie die zij als oneerlijk ervaren, zullen zich niet inzetten voor de collectieve strijd. Op hun beurt zullen vakbondsdelegaties moeite hebben om een verenigd front te vormen tegen de werkgever, die hier natuurlijk profijt uit trekt.

De strijd tegen ongelijkheid en discriminatie maakt niet alleen deel uit van het vakbondswerk, het is er de kern van. Vakbondsdelegaties strijden er elke dag voor dat alle werknemers dezelfde rechten hebben en gelijk worden behandeld, bijvoorbeeld wanneer sommige vrouwen hun eigen werktijden kiezen terwijl anderen die opgelegd krijgen, of wanneer sommigen worden uitgesloten van opleidingen.

In deze situaties zijn het de vakbondsdelegaties die op de voorgrond treden. Om hun vakbondstaken uit te voeren, stellen ze voortdurend procedures, de organisatie van het werk en de toepassing van regels in vraag met het oog op een collectieve verbetering van de arbeidsomstandigheden. Het is in deze context dat de actieprioriteiten die in deze brochure uiteengezet worden, uitgewerkt werden.



4 De sector van de dienstencheques in het Brussels gewest

4.1 Wettelijk kader en begrippen

De federale wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen introduceerde voor het eerst het concept van dienstencheques. Het systeem dat in 2004 werd gelanceerd had twee hoofddoelstellingen: zwartwerk bestrijden (de ‘zwarte markt’ van huishoudelijk werk) en echte banen met sociale rechten creëren voor huishoudpersoneel. Vóór 2004 was het moeilijk om een legale huishoudelijke hulp te vinden. Huishoudelijk werk en huishoudelijke hulp was merendeels zwartwerk. De werkneemsters hadden geen sociale bescherming, geen uitkeringen en geen werkzekerheid. Huishoudens hadden op hun beurt geen garantie op kwalitatief werk.

Wettelijk bepaald klinkt de definitie van dienstencheque als volgt:

1°) “*dienstencheque: het betaalmiddel uitgegeven door een uitgiftebedrijf, waarmee de gebruiker, met de financiële steun van de Staat in de vorm van een consumptiesubsidie, een prestatie van buurtwerken of -diensten kan vergoeden die door een erkende onderneming wordt geleverd;*”¹

De dienstencheque-arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een werkneemster zich ertoe verbindt om prestaties te leveren voor een klant, onder het gezag van een werkgever die erkend is door het gewest waar het bedrijf actief is, en tegen vergoeding. Deze prestaties geven recht op een dienstencheque.

Deze prestaties moeten bestaan uit buurtwerken of -diensten die inspelen op individuele, persoonlijke of familiale noden die zich in het raam van het dagelijkse leven laten gevoelen en die betrekking hebben op thuishulp van huishoudelijke aard. Het gaat dus uitsluitend om diensten aan particulieren. Activiteiten die met dienstencheques worden betaald, mogen in geen geval voor bedrijven worden uitgevoerd.

1

<https://www.dekamer.be/FLWB/pdf/50/1281/50K1281004.pdf>

Prestaties in de woning van een privépersoon:

- Schoonmaken van de woning
- Ramen poetsen
- De was
- De strijk
- Kleine naaiwerken (verstelwerk)
- Maaltijden koken

Prestaties buiten de woning van een privépersoon:

- Boodschappen doen voor de dagelijkse behoeften van een privépersoon
- Strijken en herstellen van kleding die gestreken moet worden door een privépersoon
- Mensen met beperkte mobiliteit begeleiden (bijv. naar de dokter, de winkel, enz.)

Een werkneemster die betaald wordt met dienstencheques kan dus geen werk uitvoeren zoals schilderwerken, tuinonderhoud, elektriciteitswerken of het schoonmaken van een kantoor of beroepspraktijk.

De bezoldiging van werknemers die onder een dienstenchequecontract werken, wordt bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair subcomité 322.01.

4.2 Socio-economische kenmerken van de sector²

De dienstenchequesector in Brussel stelt 27.702 werknemers tewerk, van wie er 21.393 in het Brussels gewest wonen. Dit is een overwegend vrouwelijke sector (95% vrouwen), met een meerderheid van werknemers van allochtone origine. Huishoudhulpverleners voeren dagelijks huishoudelijke taken uit voor 116.162 gebruikers.

Arbeids- en loonvoorwaarden

Werknemers werken gemiddeld 29,5 uur per week, de meesten drie vierde, wat ze beschouwen als een 'keuze' (87,8% van de vrouwen in Brussel). Deze keuze wordt vaak ingegeven door gezinsomstandigheden, de veeleisende aard van het beroep en het ontbreken van een vergoeding voor de reistijd tussen klanten, waardoor hun werkdag aanzienlijk langer wordt.

Het gemiddelde bruto maandinkomen werd in 2020 voor Brussel geschat op ongeveer 975 euro. Dit bedrag varieert naargelang de geleverde diensten en blijft vaak zeer bescheiden. Drie op de vier bedrijven betaalt het sectorale minimumloon aan hun werknemers, en slechts één op de drie biedt enkele extralegale voordelen zoals maaltijdcheques of cadeaucheques.

Veiligheid en gezondheid op de werkvloer

De arbeidsomstandigheden in deze sector zijn bijzonder zwaar. Uit een studie van de ULB³ (2020) blijkt dat een huishoudhulp 35 keer meer risico heeft op spier- en botaandoeningen dan een werknemer in een andere sector. Het risico op arbeidsongeschiktheid neemt met 260% toe tijdens de eerste vijf jaar van tewerkstelling in dit beroep.

De inspecties van 2022, uitgevoerd door de Externe directies Toezicht op het Welzijn op het Werk, brachten frequente overtredingen aan het licht in de bedrijven: gebrek aan preventief toezicht op de gezondheid van de werknemers, gebrek aan risicoanalyse en verzuim van de werkgevers om de gebruikers te controleren. Deze inspecties resulteerden in 159 schriftelijke waarschuwingen op 175 uitgevoerde bezoeken.

Kortom, de dienstenchequesector in Brussel speelt voor veel gezinnen een sleutelrol, maar hangt af van werknemers die worden blootgesteld aan zware arbeidsomstandigheden, lage lonen, meestal deeltijdse contracten, en frequente gebreken op vlak van gezondheid en veiligheid.

2 Dit deel beschrijft de sector aan de hand van enkele cijfers, waarvan de meeste afkomstig zijn uit een studie van IDEA Consult uit 2021. (<https://ideaconsult.be/nl/evaluatie-van-het-dienstenchequestelsel/>)

Andere geraadpleegde bronnen voor dit deel:

« Titres-services : les conditions de travail des aide-ménagères améliorées », Bernard Clerfayt (<https://clerfayt.brussels/nl/dienstencheques-verbeterde-arbeidsomstandigheden-huishoudhulpverleners>); en

« Titres-services : un secteur sous tension à plus d'un titre », Pascal Lorent (<https://www.lesoir.be/570231/article/2024-02-23/titres-services-un-secteur-sous-tension-plus-dun-titre>)

3 Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight Unemployment: Effectiveness and Hidden Costs, Discussion Paper Series, Elisabeth Leduc et Ilan Tojerow, ZA DP No. 13544, IZA Institute of Labor Economics, Initiated by Deutsche Post Foundation, juli 2020, <https://docs.iza.org/dp13544.pdf> (p.24)



4.3 Hervorming van 1 januari 2025

Op 1 januari 2025 is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een nieuwe hervorming van kracht geworden om de arbeidsvoorwaarden van huishoudhulpen te verbeteren. Hier volgt een overzicht van de belangrijkste wijzigingen :⁴

- Elke dienstenchequewerkneemsters moet in dienst worden genomen voor een gemiddelde arbeidsduur van ten minste twintig uur per week. Deze verplichting geldt pas vanaf het vierde kalenderjaar na het verlenen van de erkenning.
- De werkgevers moeten aan de nieuwe dienstenchequewerkneemsters een opleiding van minstens negen uur aanbieden, waarvan minstens drie uur ergonomische opleiding. Securex is officieel erkend om deze opleiding te geven. Een voltijdse werkneemster moet minstens zestien uur per jaar opleiding krijgen.
- Er moet een persoon worden aangesteld die de werkneemsters omkadert. Het bedrijf moet een activiteitenverslag indienen, evenals documenten over het welzijn van de werkneemsters en het aantal huisbezoeken.
- Er moet een dienstverleningsovereenkomst worden afgesloten met elke gebruiker wanneer de huishulpactiviteit wordt uitgevoerd bij de gebruiker thuis. Zonder die overeenkomst, mag er geen arbeidsprestatie worden geleverd.
- Voor elke nieuwe dienstverleningsovereenkomst is er een verplicht voorafgaand bezoek bij de gebruiker ter controle van de werkomstandigheden ter plaatse.
- Het bedrijf moet alle dienstenchequewerkneemsters op de hoogte brengen van de contactgegevens van het aanspreekpunt bij problemen op de werkplek, tijdens de werkdag en op de weg naar het werk.

⁴ Betere arbeidsvoorwaarden voor huishoudhulpen in het Brussels Gewest | Securex

- Wanneer de dienstenchequewerkneemsters het slachtoffer zijn van onaanvaardbaar gedrag (zoals geweld, seksisme, intimidatie of racistische beledigingen) kunnen er sancties worden getroffen tegen de gebruiker, die zelfs uitsluiting riskeert.
- Het bedrijf moet minstens één individueel gesprek per jaar met elke werkneemster organiseren. Elk jaar moeten er ook twee face-to-face groeps gesprekken worden gehouden. Daarnaast zal er een mentorsysteem worden ingevoerd om ervaren werkneemsters in staat te stellen hun collega's te ondersteunen.

Deze maatregelen zijn bedoeld om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de omkadering te versterken en het welzijn van huishoudhulp in de dienstenchequesector te garanderen.

4.4 De sociale akkoorden in de sector

De Brusselse dienstenchequesector heeft een diversiteitscharter⁵ dat de sociale partners aanmoedigen om te ondertekenen. Bedrijven die door het Gewest erkend willen worden moeten dit charter ondertekenen.

Dit charter omvat verbintenissen om verschillende vormen van discriminatie te bestrijden en om diversiteit te bevorderen. Dit zijn de verschillende punten:

- Afwijzen van elke directe of indirecte vorm van discriminatie op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, vermogen, geloof of levensbeschouwing, een huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, taal, politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.
- De verantwoordelijken en medewerkers die belast zijn met de aanwerving van personeel, opleiding en loopbaanbeheer te sensibiliseren voor en opleidingen te verstrekken over de uitdagingen die non-discriminatie en diversiteit met zich meebrengen.
- De toepassing van het non-discriminatiebeginsel in al zijn vormen en in alle fasen van het humanresourcesmanagement na te leven en te bevorderen, en in het bijzonder bij de indienstneming, de opleiding en de evaluatie van de competenties en de beroepsloopbaanplanning van de personeelsleden.
- Communiceren over de verbintenis inzake non-discriminatie en diversiteit, over de opgezette acties en de goede praktijken die aan de dag worden gelegd zowel binnen de organisatie als naar de gebruikers toe.

⁵ Op deze pagina <https://economie-werk.brussels/dienstencheques-erkenningaanvraag-is-het-diversiteitscharter-te-downloaden>: <https://economie-werk.brussels/media/258/download?attachment>

- Streven naar de integratie van de diversiteit van de Brusselse maatschappij in haar personeelsbestand, en met name haar culturele en etnische diversiteit. Deze benadering is aangepast aan de specifieke eigenschappen van de onderneming en is gebaseerd op objectieve criteria, met name op het vlak van competenties, die samenhangen met de vereisten van de werkpost.
- Enkel rekening houden bij de selectie en het in contact brengen met de gebruiker met de criteria die in het kader van de functie relevant zijn. De ondernemingen onthouden zich ervan om, al dan niet op vraag van de gebruiker, niet-relevante criteria te hanteren.

De vakbondsafgevaardigden moeten een beroep doen op de begeleiding van de sectorsecretaris, meer bepaald voor de uitvoering van de laatste twee punten.



5 Discriminerende praktijken in de sector van de dienstencheques

In dit deel worden de structurele discriminatieproblemen die door de vakbondsafgevaardigden in de sector werden aangekaart toegelicht. Tijdens de sectorale workshop werden verschillende discriminerende praktijken geïdentificeerd. In veel gevallen ging het eerder om praktijken van klanten en de hiërarchie dan discriminatie tussen werknemers onderling.

5.1 Discriminatie vanwege de klanten

Discriminatie met betrekking tot selectiecriteria voor huishoudhulp

“Racisme” criteria: afkomst - huidskleur - nationaliteit

Filosofische of religieuze overtuigingen

Een veel voorkomende discriminerende praktijk in de sector is dat klanten een huishoudhulp vragen die aan bepaalde criteria voldoet, die heel vaak exclusief zijn.

Ondanks het feit dat ze bijvoorbeeld een contract hebben ondertekend dat een non-discriminatieclausule bevat (diversiteitscharter), vragen klanten om bepaalde categorieën mensen uit te sluiten. Deze verzoeken zijn vaak gebaseerd op stereotypen. Verschillende klanten vragen bijvoorbeeld om geen huishoudhulp te hebben die een hoofddoek draagt, van Afrikaanse afkomst is of Pools is.

Bovendien hebben verschillende huishoudhulpen die een hoofddoek dragen melding gemaakt van wat zij beschouwden als een vorm van intimidatie, gekoppeld aan het criterium van religieuze overtuiging: gebruikers vroegen hen waarom ze de hoofddoek dragen of op basis van welke religieuze referenties ze dit doen. Hoewel het stellen van een vraag over een religieus symbool op zich niet discriminerend is, is het belangrijk om ervoor te zorgen dat dit niet gepaard gaat met haatdragende taal of haatmisdrijven, die te veroordelen zijn.

Geconfronteerd met deze meldingen, werd de vakbondsafvaardigingen aanbevolen om de meldingen van collega's op de overlegagenda te plaatsen, hen te herinneren aan de toepassing van het sectoraal charter tegenover klanten en, indien nodig, maatregelen te eisen binnen het bedrijf. Er werd ook aanbevolen om dergelijk gedrag te melden aan de sectoraal secretaris.

Discriminatie gekenmerkt door vernederende opmerkingen - Symbolische en sociale devaluatie, Criteria sociale afkomst en vermogen

Klanten stigmatiseren huishoudhulpen door vernederende opmerkingen te maken met betrekking tot de beschermde criteria sociale afkomst en vermogen, door kleinerende opmerkingen te maken over hun functie als huishoudhulpen.

Afgevaardigden meldden dat klanten hen denigreerden, in het bijzijn van hun kinderen: *“Als je niet studeert, eindig je net als zij”*. Hieruit blijkt duidelijk de depreciatie van het beroep, iets wat het ABVV fel bestrijdt.

Discriminerende intimidatie – criterium gender

Een terugkerende discriminerende praktijk in de sector is seksuele intimidatie (beschermde criterium - gender). Verschillende klanten, voor het overgrote deel mannen, hebben ongepaste seksuele avances gemaakt of opmerkingen gemaakt aan het adres van werknemers.

In het geval van deze ernstige incidenten, die strafrechtelijk vervolgd kunnen worden, lijkt de meest geschikte handelwijze te zijn om de vakbondsafvaardiging en de werkgever te informeren om een oplossing te vinden, zoals het uitsluiten van de klant. Als het slachtoffer een klacht wil indienen bij de politie, raden we ook aan dat de vakbondsafvaardiging ondersteuning biedt.

5.2 Discriminatie binnen het bedrijf

Discriminatie op grond van vakbondslidmaatschap

Een andere discriminerende praktijk die vaak genoemd werd, is de druk die werkneemsters ondervinden vanwege hun statuut als vakbondsafgevaardigde. Velen vinden zelfs dat de hiërarchie zich anders gedraagt na hun verkiezing.

Een opvallend voorbeeld was het gebruik door de hiërarchie van uurroosters en verplaatsingen tussen gebruikers om de afgevaardigden onder druk te zetten; sommige afgevaardigden kregen nieuwe cliënten die ver weg woonden.

Aan andere afgevaardigden werd geweigerd om hun werktijden aan te passen wanneer ze vakbondsvergaderingen hadden. De klanten waren net op de hoogte gebracht van het “nieuwe” statuut van de werknemer als afgevaardigde. Het bedrijf beweerde dat de klant gewoon een verandering van werktijden weigerde.

De werkneemsters legden uit dat de eerste en laatste klanten dagelijks meer dan een uur van hun huis verwijderd konden zijn, ook al werden er soms oplossingen voorgesteld.

Daarnaast werden ook het tegenhouden van promoties en herhaalde hiërarchische druk of zelfs het “verraad” van werkneemsters door de werkgever na hun verkiezing genoemd.

Discriminatie op grond van gezondheidstoestand

Een discriminerende praktijk die gebruikelijk is in de arbeidswereld vinden we ook in de sector van de dienstencheques. Vrouwelijke werknemers die “vaak” onder doktersattest staan, wordt “ontslag aangeboden” onder het voorwendsel dat dit voor hun eigen bestwil zou zijn.

Bedrijven gebruiken deze managementmethoden tegen een aantal van de meest kwetsbare werkneemsters om te voorkomen dat ze bijkomende vergoedingen moeten betalen in geval van ontslag. Deze onaanvaardbare strategieën zijn niet alleen illegaal, ze kunnen er ook toe leiden dat werkneemsters hun recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen.

“Keuze” van huishoudhulpen - criteria afkomst, nationaliteit, huidskleur, geloofsovertuiging

Parallel aan klanten die discrimineren bij het “kiezen” van een huishoudhulp op basis van verschillende beschermde criteria, stellen sommige bedrijven een lijst met specifieke klantenwensen om zo de werkneemsters die het slachtoffer zouden kunnen worden van weigeringen of opmerkingen te “beschermen”.

Het opstellen van deze lijsten is een uiterst discriminerende praktijk, ook al is het bedoeld als een vorm van bescherming. Zowel bedrijven als gebruikers zijn onderworpen aan strafrechtelijke antidiscriminatie wetten, naast het feit dat ze een specifiek charter over deze problematiek hebben ondertekend.

Een stap verder dan bovenstaande is dat directies van bepaalde bedrijven discriminerende praktijken structureel aanmoedigen, meer bepaald met het opstellen van lijsten met “verzoeken” van gebruikers, wat een juridisch misdrijf is.

Onder druk van winststreven ontdoen sommige bedrijven zich niet van bepaalde klanten, zelfs als deze problematisch of discriminerend zijn.

Discriminatie op grond van arbeidsregeling

Door het zeer hoge percentage deeltijds werk in de sector, profiteren bedrijven soms van situaties waarin werkneemsters geen arbeidscontract met vaste uren hebben (bijvoorbeeld van 8.00 tot 13.00 uur, elke dag, of er nu werk is of niet). Het hoge percentage deeltijdse contracten maakt het voor werkgevers gemakkelijker om huishoudhulpen te discrimineren. Afhankelijk van het profiel van de huishoudhulp (te veeleisend, aangesloten bij een vakbond, enz.), als de werkneemster geen vaste uren heeft en een klant niet het verwachte aantal cheques overhandigt (minimaal 3 cheques voor 3 uur), wordt ze niet betaald voor de ontbrekende cheques of uren. Het bedrijf kan ook verboden taken voorstellen (zoals het schoonmaken van de directiekantoren) of werknemers dwingen om vervangingen te doen, zonder rekening te houden met reistijd.

In die zin passen bedrijven, wanneer er een tekort aan werk is of wanneer gebruikers niet het vereiste aantal dienstencheques geven (wettelijk minimaal drie uur), een strategie toe om de lonen van werkneemsters te verlagen of ze elders in te zetten, waardoor hun werktijd toeneemt (extra verplaatsingen).

Discriminatie op grond van handicap

Ten slotte lijkt de sector momenteel niet op de hoogte te zijn van of klaar te zijn voor het in dienst nemen van mensen met een handicap. Het voorbeeld van een gehandicapte werknemer met één arm die perfect geschikt leek voor de baan werd zelfs afgewezen, hoewel er een tekort is in de sector. Deze persoon vond uiteindelijk werk als schilder in een andere sector.

Uit dit punt blijkt dat bedrijven geen beleid hebben om mensen met een handicap aan te werven. In dit geval kunnen de delegaties aan hun bedrijven voorstellen een diversiteitsbeleid te voeren als toepassing van het sectorcharter of om begeleiding te vragen op het gebied van diversiteit.

5.3 Diverse kwesties geïdentificeerd door sectorale delegees

De bevindingen in dit deel zijn geen exhaustieve lijst, maar eerder een oplist van bepaalde organisatorische problemen, die al dan niet verband houden met de discriminerende praktijken waarmee de afgevaardigden van dienstenchequesector geconfronteerd worden.

Er lijkt in deze sector weinig uitgesproken discriminatie tussen de werknemers onderling te zijn. We merken echter op dat er soms wel sprake is van discriminatie wanneer er een hiërarchie bestaat tussen werknemers of wanneer nieuw aangeworven werknemers anders worden behandeld dan werknemers met anciënniteit.

De **toenemende digitalisering** die wordt ingevoerd om het werk in de sector te organiseren, leidt tot nieuwe vakbondsproblematieken. Met hun smartphones worden de werknemers steeds meer gecontroleerd via hun verplaatsingen en posities in realtime. Bovendien worden de werknemers die slachtoffer zijn van de digitale kloof ook benadeeld, en dat kan hun werk bemoeilijken.

Het begrip **“loyaliteit” met de klanten** werd ook genoemd als een potentieel probleem. Ondanks het feit dat het de verantwoordelijkheid van het bedrijf is om de contractuele relatie en de communicatie met klanten te beheren, hebben werknemers de neiging om gemakshalve rechtstreeks met hun klanten te communiceren wanneer ze bijvoorbeeld te laat zijn of afwezig door ziekte. Door dit gebruik van **“loyaliteit”** kan het bedrijf in realiteit het administratieve beheer van de klant (planning, vervanging, aankoop van producten, enz.) overdragen aan de huishoudhulp. Het bedrijf vertrouwt de huishoudhulp de administratieve taak toe en verzekert haar dat het “haar klant” is. In deze situaties wijzen we erop dat het aan de bedrijven is om de contractuele relatie en de communicatie met de klanten te beheren.

6 Mogelijke oplossingen om discriminatie in de sector te bestrijden

Ten eerste is het belangrijk om te benadrukken dat de **eenheid van de vakbondsdelegaties** de beslissende factor is in de strijd om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, discriminatie te bestrijden en sociale verworvenheden te behalen.

Afgevaardigden kunnen **samen met hun secretarissen** de beste strategieën en manieren bedenken om banden te smeden met alle werknemers om eenheid en solidariteit te bevorderen.

Dit kan in de vorm van regelmatige bijeenkomsten tussen werknemers, algemene vergaderingen van werknemers (rekening houdend met de variabele werktijden binnen het personeel), vakbondspermanenties of de verspreiding van vakbondsbrochures en -instrumenten.

Om **discriminerende praktijken binnen bedrijven** tegen te gaan, zijn de eerste wapens van de delegaties de wettelijke instrumenten die ze tot hun beschikking hebben. Werkgevers herinneren aan het bindende karakter van wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's), in het bijzonder CAO 95 (gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie), blijft bijvoorbeeld een bepalende factor in de onderhandelingen en de vakbondseisen van de delegaties.

Tot slot kunnen **werkgevers steeds gesanctioneerd worden**. Racisme en discriminatie zijn wettelijk strafbaar sinds de wet Moureaux van 1981 en de antidiscriminatiewetten van 2007. Discriminerend gedrag kan leiden tot burgerrechtelijke en strafrechtelijke sancties.

Hier zijn een paar concrete manieren om actie te ondernemen

- De directie voortdurend **herinneren aan de normen** in de VA, OR en CPBW. Als afgevaardigde contact opnemen met de secretaris van je vakcentrale om advies in te winnen en na te denken over strategieën en oplossingen voor discriminerende praktijken.
- **Incidenten melden.** Herinner je werkgever aan de plicht van het melden van incidenten binnen het bedrijf. Incidenten van geweld, racisme, seksisme en alle vormen van discriminerend gedrag vallen altijd onder de meldingsplicht.
- Een **verenigde vakbondsafvaardiging**. Werkgevers maken misbruik van het isolement van delegees en werknemers om hen onder druk te zetten. Hoe eensgezinder en strijdlustiger een delegatie is, hoe minder discriminatie er zal zijn op vakbondsgronden. Het is essentieel dat we als vakbondsdelegatie verenigd blijven.
- **Ondersteuning voor afgevaardigden.** Je kunt werknemers wijzen op hun recht op ondersteuning wanneer ze terugkeren uit een periode van ziekte of wanneer ze worden opgeroepen door het management of personeelszaken om te voorkomen dat ze “gedwongen” ontslag nemen en gediscrimineerd worden vanwege hun gezondheidstoestand.

In dit opzicht kunnen de delegaties rekening houden met gezondheidsproblemen die verband houden met het werk en de leeftijd van de werknemers, in het bijzonder voor werknemers van 45 jaar en ouder (met name door CAO 104 effectief te maken) door een aanpassingsplan voor ouderen voor te stellen.

- **Duidelijke wervingscriteria.** Met betrekking tot selectie en aanwerving, ook voor mensen met een handicap, zou het aanbieden van een testperiode en competentiebeoordeling in de aanwervingsfase de inclusie van iedereen bevorderen. Het is belangrijk dat de directie duidelijke wervingscriteria opstelt, met name rekening houdend met de fysieke belasting die deze functies met zich meebrengen.
- **Opleidingen.**

Voor werkgevers. In elk bedrijf een bedrijfsdiversiteitsplan invoeren, met opleidingen en criteria waaraan voldaan moet worden, inclusief over racisme en discriminatie voor de directie en de humanresourcesdienst. Werkgevers moeten zich actief bewust worden van hun rol in het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie.

Voor de werknemers. De sector lijdt onder een gebrek aan opleidingen (als ze al bestaan) die echt beantwoorden aan de behoeften van de huishoudhulpers. Opleiding is een manier om de uitdaging van de nieuwe werkomstandigheden in de sector aan te gaan, bijvoorbeeld om de digitale kloof te overbruggen, een groot obstakel voor werknemers die geconfronteerd worden met de nieuwe controlemethoden die bedrijven invoeren.

Informatie- en bewustmakingscampagnes over racisme, seksisme en discriminatie in verband met gezondheid of leeftijd, voor werknemers, werkgevers en gebruikers, kunnen ook een stap vooruit betekenen in de sector.

- **Niet aanzetten tot discriminatie.** Wat discriminatie door klanten betreft, moeten werkgevers in hun klantenbeleid op hun verantwoordelijkheid gewezen worden. Essentieel is de communicatie van deze discriminerende praktijken naar het bedrijf, maar ook naar de vakbondsorganisatie.

Het is legitiem om zich te ontdoen van klanten die opdracht geven tot discriminatie, een praktijk die illegaal is en strafbaar, ondanks de druk op bedrijven om winstgevend te zijn. De vakbondsdelegaties kunnen dit als eis stellen en bespreken binnen de ondernemingsraad of het CPBW. Klanten zijn, net als bedrijven, onderworpen aan antidiscriminatiewetten, bovenop het feit dat ze het diversiteitscharter hebben ondertekend.

Voor een vakbondsafvaardiging is zich te verzetten tegen het opstellen van lijsten die aanzetten tot discriminatie, eveneens legitiem aangezien dit ook bij wet verboden is.

De hervorming van de dienstencheques van januari 2025 versterkt het non-discriminatiebeleid door voor de administratie de mogelijkheid in te voeren om klanten tijdelijk uit te sluiten.

7 Besluit

De dienstenchequesector in Brussel staat voor een aantal structurele en sociale uitdagingen, ondanks het bestaan van wetgevende kaders, nationale collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) en een diversiteitscharter dat verplicht is om erkend te worden. Discriminatie blijft bestaan, wat de beperkingen van de bestaande instrumenten illustreert en de dringende nood aan concrete actie onderstreept.

ABVV Brussel pleit voor een **algemene symbolische, economische en sociale opwaardering van de beroepen in de sector**. De lonen moeten verbeteren om de waarde van deze beroepen, die vaak beschouwd worden als louter “opstapjes”, te verhogen. Deze banen zijn immers essentieel voor onze samenleving en moeten werkneemsters in staat stellen om economische en sociale emancipatie te bereiken, in plaats van hun economische afhankelijkheid van anderen te versterken, vooral omdat vrouwen de overgrote meerderheid vormen in de sector.

Bovendien moet de **zware aard van het werk in deze sector erkend worden**. Dit vereist specifieke regelingen, zoals plannen voor het einde van de loopbaan en mogelijkheden voor vervroegde uittreding, om rekening te houden met de fysieke en mentale druk die deze banen met zich meebrengen. Dergelijke erkenning is een belangrijke stap in het bestrijden van arbeidsonzekerheid en het herstellen van de waardigheid en waarde van deze banen.

Ook de **arbeidsomstandigheden blijven zorgen baren. Sommige werkneemsters lijken zich het idee eigen te hebben gemaakt dat een zekere mate van geweld of intimidatie onvermijdelijk is op de werkplek**. Deze logica is onaanvaardbaar en moet worden omgekeerd. Geen enkele vorm van geweld, of het nu gaat om pesterijen, racisme, seksisme of andere discriminerende praktijken, kan worden getolereerd, hoe klein ook. De strijd voor een respectvolle en veilige werkomgeving is een prioriteit voor de vakbond.

Tot slot zal ABVV-Brussel blijven strijden tegen elke vorm van discriminatie en voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De herwaardering van de jobs in de sector, zowel economisch als symbolisch, is essentieel om ervoor te zorgen dat ze erkend worden en om de werknemers in deze essentiële sector in staat te stellen om op een fatsoenlijke manier van hun werk te leven. De dienstenchequesector mag niet langer onzichtbaar zijn en gezien worden als een transitiefase: het is tijd om deze sector de plaats te geven die hij verdient in onze samenleving.

8 Bijlage 1.

Basisbegrippen en indienen van klachten

Discriminatie: ongelijke behandeling van de ene persoon ten opzichte van de andere, zonder rechtvaardiging. Discriminatie is verboden en wordt specifiek beschermd als het gekoppeld is aan bepaalde criteria (bekend als wettelijk beschermde criteria).

De **beschermde criteria** zijn te vinden in drie federale wetten van 10 mei 2007:

- **De zogenoemde ‘antiracismewet’:** 5 criteria: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst, nationale of zogenaamde etnische afkomst.
- **De zogenoemde “genderwet”:** geslacht en gelijkgestelden, met inbegrip van zwangerschap, bevalling, moederschap, genderexpressie en genderidentiteit.
- **De zogenoemde “antidiscriminatiwet”:** handicap, filosofische of religieuze overtuigingen, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, politieke overtuigingen, vakbondsovertuigingen, gezondheidstoestand, fysieke of genetische kenmerken, geboorte, sociale afkomst, taal.

Deze drie wetten verbieden:

- **Directe discriminatie:** wanneer iemand minder gunstig wordt behandeld dan een ander vanwege een kenmerk dat wettelijk beschermd is;

Het onderscheid kan gerechtvaardigd zijn als het een essentiële en bepalende beroepsvereiste is.

- **Indirecte discriminatie:** wanneer een op het eerste gezicht neutrale maatregel discriminerende gevolgen heeft.

Het onderscheid kan gerechtvaardigd zijn als het objectief en redelijk wordt geacht in termen van het recht om niet te worden gediscrimineerd.

- **Opdracht tot discrimineren**
- **Intimidatie**
- **Aanzetten tot discriminatie, haat of geweld**
- **Haatmisdrijf**

• Gebrek aan redelijke aanpassingen (voor personen met een handicap)

In gevallen van discriminatie wordt de ongelijke behandeling beoordeeld en moet deze worden verholpen, ongeacht de intentie van de dader.

Stereotypes, vooroordelen, discriminatie

- Stereotype = vereenvoudigd, reducerend, onwerkelijk beeld (positief of negatief) van een persoon of groep.
- Vooroordeel = waardeoordeel geassocieerd met de persoon/personen aan wie we negatieve eigenschappen toeschrijven.
- Discriminatie = ongelijke behandeling van deze persoon/personen (gedrag)

Hoewel racisme, seksisme, homofobie of transfobie tot discriminatie kunnen leiden, wordt ongelijke behandeling niet noodzakelijk gedreven door deze 'ideologieën'.

De vele oorzaken kunnen onder meer gezocht worden in de manier waarop het werk georganiseerd is, de eisen die de werkgever stelt, het soort management, de onzekerheid/kwetsbaarheid van werknemers en de concurrentie waarmee ze te maken hebben.

Discriminatie op het werk melden

- ABVV contactformulier voor discriminatie: <https://abvv.be/tools/meldpunt-discriminatie> of bij de ABVV-Brussel diversiteitsconsulenten: diversite.bruxelles@abvv.be
- UNIA: alle discriminatiecriteria behalve geslacht/gender: www.unia.be
- IGVM: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, discriminatie op basis van geslacht en gender: igvm-iefh.belgium.be
- Actiris Inclusive, discriminatie bij de aanwerving, gratis nummer: 0800 35 089 van maandag tot vrijdag van 9u tot 16u30 <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/alles-over-discriminatie-tijdens-je-zoektocht-naar-werk/>

9

Bijlage 2.

De diversiteitsplannen

Diversiteitsplannen bestaan uit:

- een **analyse van de diversiteitssituatie** van het bedrijf ;
- een identificatie van **zes doelgroepen** waarvoor prioritaire actie moet worden ondernomen:
 - jonge werknemers (jonger dan 26)
 - oudere werknemers (ouder dan 45)
 - vrouwen / mannen (volgens meerderheidsvertegenwoordiging in het bedrijf)
 - buitenlandse personen
 - personen met een handicap (ruime definitie)
 - laaggeschoolde werknemers
- De **acties van het plan** moeten gericht zijn op:
 - de positie van het bedrijf ten opzichte van het publiek
 - werving en selectie van werknemers
 - personeelsbeheer
 - interne communicatie en bewustmaking van het personeel inzake diversiteit

Waarom ons op deze groepen richten, van alle personen die volgens de wet gediscrimineerd kunnen worden?

De groepen in kwestie kunnen geïdentificeerd worden aan de hand van bestaande (niet-subjectieve) administratieve gegevens.

Dit is geenszins een hiërarchie, gebaseerd op een waardeoordeel, over de ernst van de ene vorm van discriminatie in vergelijking met een andere, maar eerder een prioritering op basis van de huidige context in Brussel.

Studies hebben aangetoond dat deze groepen in Brussel:

- **minder goed vertegenwoordigd** zijn op de arbeidsmarkt dan in de rest van de samenleving;
- en/of **ondergeschikte posities** bekleden, in **minder gunstige sectoren**, met arbeidsvoorwaarden en contracten die vaak onzekerder zijn. Voor dezelfde kwalificaties ligt de **werkloosheidsgraad bijvoorbeeld systematisch hoger bij mensen van buitenlandse origine** van buiten de Europese Unie.

Deze situatie is gedeeltelijk te wijten aan :

- de evolutie van de werkgelegenheid in Brussel, waar de tertiaire sector steeds belangrijker wordt
- Concurrentie voor beschikbare jobs
- Buitensporige eisen van werkgevers
- Directe en indirecte discriminatie

Hoe diversiteitsplannen werken

Wanneer een bedrijf een diversiteitsplan wil opstellen, moet het worden goedgekeurd door de ondersteunende structuur en, indien nodig, door de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, het CPBW (deze organen moeten aanwezig zijn in het bedrijf afhankelijk van het aantal werknemers in de technische bedrijfseenheid). Het diversiteitsplan moet vervolgens worden gevalideerd door het directiecomité van Actiris, waarin de sociale partners zitting hebben.

Wanneer de diversiteitsconsulenten van ABVV-Brussel geïnformeerd worden dat er in een bedrijf een plan opgesteld wordt, nemen ze contact op met de **secretaris van de beroepscentrale en eventueel met de vakbondsafvaardiging** van het bedrijf:

1. Eerst en vooral gaan ze na of er een ondersteunende structuur, uitgaande van de ondernemingsraad en belast met het opstellen van het plan, opgericht is en of er minstens één vakbondsafgevaardigde in zetelt, zoals voorzien in de wetgeving;
2. Ze informeren de werknemersvertegenwoordigers over wat ze kunnen onderhandelen in het kader van het plan en helpen hen actievoorstellen op te stellen.

Voor ABVV-Brussel hebben de diversiteitsplannen een echte syndicale meerwaarde en kunnen ze leiden tot echte vooruitgang voor de werkneemsters!

Maar daarvoor moeten de vakbondsafvaardiging betrokken worden bij het opstellen van de plannen en moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden.

Het **diversiteitsplan** kan niet dienen als uitlaatklep voor werkgevers die zich bovendien schuldig maken aan praktijken die voor vakbonden onaanvaardbaar zijn, zoals:

- Het niet naleven door de werkgever van zijn wettelijke verplichtingen, waaronder:
 - plan voor oudere werknemers, risicopreventie (gezondheid, veiligheid), plan voor welzijn en preventie van psychosociale risico's...;
 - Controle op onderaanneming, uitzendwerk, enz.
- De weigering van de werkgever om de werknemersvertegenwoordigers de door de ondernemingsraad gevraagde informatie te verstrekken (in het kader van de CAO9), met name over het personeel en de personeelsbewegingen (aanwerving, contractwijzigingen, enz.).
- Discriminatieprocedures (met name door UNIA); Pesterijenprocedures (EDPBW); procedures van de inspectiediensten van de RSZ, enz.
- Ongunstig sociaal klimaat
- Alle andere problemen die door vast personeel en afgevaardigden aan het licht worden gebracht.

Als blijkt dat het plan niet voldoet aan de eisen van het ABVV, kan het zijn dat het niet gevalideerd wordt door onze afgevaardigden in het directiecomité.

Als het plan goedgekeurd wordt door de Ondernemingsraad, **ondersteunen de Brusselse diversiteitsconsultanten van het ABVV de afgevaardigden bij het opvolgen en evalueren van de ondernomen acties.**

Bedrijven krijgen een **subsidie van maximaal 10.000 euro** om hun acties uit te voeren. Na één jaar volgt een tussentijdse evaluatie en na twee jaar een eindevaluatie. Daarna kunnen bedrijven een gewestelijk label aanvragen en hun acties voortzetten als onderdeel van consolidatieplannen (niet gesubsidieerd).

10

Bijlage 3.**Overzicht van de opdrachten van de
verschillende organen die betrokken zijn
bij de bestrijding van ongelijkheid en
discriminatie op het werk**

Opdrachten van de OR	Opdrachten van het CPBW	Opdrachten van de VA
INFORMATIE EN CONSULTATIE - Beslissingen nemen in een aantal domeinen - Naleving van een reeks wettelijke verplichtingen controleren - Uitbrengen van adviezen en verzamelen van informatie over de bedrijfsvoering - Ervoor zorgen dat werknemers goed geïnformeerd zijn	PREVENTIE - Een mening geven of voorstellen doen om het welzijn, de gezondheid en de veiligheid op het werk te verbeteren - De risico's evalueren - Opstellen van het algemene plan en de jaarlijkse actieplannen - Re-integratieplan - Plan voor oudere werknemers en werknemers	INDIVIDUELE EN COLLECTIEVE VERDEDIGING VAN DE WERKNEMERSBELANGEN - Controleren of de sociale wetgeving, de collectieve overeenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele overeenkomsten worden nageleefd. - Onderhandelen over overeenkomsten en bedrijfsakkoorden - werknemers en werknemers informeren - Nieuwe werknemers en werknemers onthalen - Het inzetten van uitzendwerk controleren

11

Bijlage 4.

Juridische instrumenten in de strijd tegen ongelijkheid en discriminatie

Juridische basis	Overlegorganen
KB 1/12/2016- Terugkeer naar werk na ziekte met een arbeidsovereenkomst	CPBW (en bij gebrek hieraan VA): werkpostaanpassingen, preventieplan
Wet van 4/8/1996 – Welzijn op het werk	CPBW
Wet van 5/6/2002 - het non-discriminatiebeginselen voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	OR: tewerkstellingsperspectief, sociale balans, organisatie van het werk CPBW: herverdeling van de werklast (risicoanalyse) VA: individuele controle, eisen
3 federale antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007 1. Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de zgn. Antiracismewet 2. Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de zgn. Genderwet 3. 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, intimidatie, aanzetten tot discrimineren en het weigeren van redelijke aanpassingen voor gehandicapte werknemers.	OR: aanwerving en selectie, arbeidsomstandigheden, vergoeding, etc. CPBW: redelijke aanpassingen voor gehandicapte werknemers, intimidatie VA: naleving van de wet, individuele controle

Wet van 22 april 2012 gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen [5] • De kwestie op de agenda zetten tijdens IPA -onderhandelingen • voorlegging door paritaire comités van functieclassificatiesystemen aan de bevoegde FOD voor onderzoek naar hun genderneutraliteit • opsplitsing van bepaalde gegevens op de sociale balans naar geslacht (uitkeringen, gewerkte uren, voltijds en deeltijds werken, enz.) • Tweejaarlijks analyserapport over de loonstructuur van het bedrijf • Aanstelling van een bedrijfsbemiddelaar + Actieplan	OR: sociale balans, aanstellen van de bemiddelaar, vergoeding, enz. VA: naleven van de wetgeving, individuele controle
KB van 5/3/2007 - verplichting voor federale overheidsdiensten om mensen met een handicap in dienst te nemen (quota's)	OR: werving en selectie DS: naleving van de wetgeving
KB van 17/5/2007 – psychosociale last (met inbegrip van seksuele en psychologische intimidatie en bescherming tegen geweld op de werkplek)	OR: organisatie van het werk CPBW: preventiemaatregelen en procedure in geval van intimidatie VA: individuele controle
Wet van 28 april 2014 – Psychosociale risico's op het werk Risicoanalyse Klachtenprocedures	OR: organisatie van het werk CPBW: risicoanalyse – procedures AV: individuele controle

CA09 – informatie bestemd voor de ondernemingsraad De directie moet de Ondernemingsraad informatie verstrekken die hem in staat stelt zich een nauwkeurig beeld te vormen van: • de structuur van de tewerkstelling in het bedrijf (aantal werknemers uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepscategorie, divisie en, op verzoek van de afgevaardigden, voltijds/deeltijds personeelsbestand, nationaliteit, anciënniteit); • evolutie tewerkstelling: vrijwillig en onvrijwillig vertrek, criteria voor ontslag en heraanwerving, aangeworven werknemers, overplaatsingen, enz.; • personeelsbeleid (werving, selectie, overplaatsingen, promoties); • opleiding; • werkorganisatie.	OR: informatie ontvangen en analyseren (opleiding, ontslag, promotie, overplaatsing, enz.) CPBW: personeelsverloop (link met welzijn op het werk) AV: individuele controle
CA022 – onthaal van nieuwe werknemers in het bedrijf Nieuwe werknemers (arbeiders, bedienden, werknemers met een leercontract, uitzendkrachten en jobstudenten) moeten bepaalde informatie krijgen.	OR/CPBW: uitwerking van het onthaalbeleid VA: syndicaal onthaal + individuele controle
CA025 - gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers	OR: arbeidsreglement, loonbeleid, enz. AV: individuele controle
CA026 - bezoldigingspeil van de minder-validen die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld	OR: personeelsbeleid, loonbeleid, aanwervingscriteria, enz. AV: individuele controle
CA035 - verbod op discriminatie van deeltijdse werknemers ten opzichte van voltijdse	OR: tewerkstellingsperspectief, sociale balans, organisatie van het werk CPBW: verdeling van de werklast (risicoanalyse) AV: individuele controle, eisen

CA038 – werving en selectie van werknemers	OR: personeelsbeleid AV: individuele controle
CA095 - gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie	OR: personeelsbeleid, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, enz. AV: individuele controle CPBW: aanpassing van de werkpost, enz.
CA0104 – uitvoering van een tewerkstellingsplan oudere werknemers in de onderneming	OR: selectie en aanwerving opleiding, overplaatsing, enz. CPBW: gezondheid, aanpassing arbeidsduur, fysieke of psychosociale belemmeringen, enz. AV: individuele controle

Brussels Wetboek van 4 april 2024 inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	Het Brussels Wetboek inzake gelijkheid en non-discriminatie heeft als doel een gelijke werkomgeving zonder discriminatie te garanderen. Het wetboek beschrijft een aantal rechten en plichten voor werkgevers en werknemers, in het bijzonder in de context van overlegorganen (OR, CPBW en VA). Hier volgen enkele van de belangrijkste rechten die vakbondsafgevaardigden kunnen doen gelden in deze organen: 1. Verbod op discriminatie: vakbondsdelegees kunnen tussenkomen om elke vorm van discriminatie op de werkvloer te voorkomen en op te lossen, of het nu gaat om discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, nationaliteit, afkomst, handicap, enz. 2. Bevorderen van gelijke kansen: het wetboek vereist dat werkgevers zorgen voor gelijke behandeling bij aanwerving, promotie en opleiding. Vakbondsvertegenwoordigers kunnen tussenkomen om ervoor te zorgen dat de bedrijfspraktijken aan deze principes voldoen. 3. Toegang tot informatie: vakbondsvertegenwoordigers hebben het recht om geïnformeerd te worden over de maatregelen die de werkgever heeft genomen om gelijkheid en non-discriminatie te respecteren, en om gedetailleerde informatie op te vragen over personeelsbeheerpraktijken. 4. Preventieve en beschermende maatregelen: vakbondsafgevaardigden kunnen in het CPBW tussenkomen om concrete preventieve maatregelen te nemen tegen seksuele of morele intimidatie en om een werkomgeving te garanderen die diversiteit respecteert. 5. Actieplan voor gelijkheid: vakbondsdelegees kunnen eisen dat er concrete actieplannen worden opgesteld om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verbeteren, het diversiteitsbeleid te integreren en specifieke acties uit te voeren om discriminatie te bestrijden. 6. Opleiding en bewustmaking: De werkgever moet sensibiliseringsopleidingen over gelijkheid en non-discriminatie organiseren. Vakbondsvertegenwoordigers kunnen ervoor zorgen dat dergelijke opleiding wordt aangeboden en dat alle werknemers er toegang toe hebben. Kortom, deze rechten stellen vakbondsafgevaardigden in staat om ervoor te zorgen dat de principes van gelijkheid en non-discriminatie worden geïntegreerd in het personeelsbeheer en werkpraktijken binnen het bedrijf, met name met betrekking tot werving en selectie.

Contacten

MELDEN VAN DISCRIMINATIE OP HET WERK

ABVV contactformulier voor discriminatie: <https://abvv.be/tools/meldpunt-discriminatie>

Bij de ABVV-Brussel diversiteitsconsulenten:
diversiteit.brussel@abvv.be –Tel : +32 2 213 16 73

UNIA, alle discriminatiecriteria behalve geslacht/gender
www.unia.be

IGVM: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen,
discriminatie op basis van geslacht en gender:
igvm-iefh.belgium.be

Actiris Inclusive, discriminatie bij de aanwerving, gratis nummer:
0800 35 089 van maandag tot vrijdag van 9u tot 16u30 <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/alles-over-discriminatie-tijdens-je-zoektocht-naar-werk/>

DE SECRETARISSEN VAN DE ALGEMENE CENTRALE
BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE VOOR DE SECTOR VAN DE
DIENSTENCHEQUES:

Spéro HOUMEY en Abdel SLIMANI
<https://accg-bxl-vlaamsbrabant.be/>

