

Diversiteit in het personeelsbeleid

Draagvlakverbreding in bedrijven en sectoren voor de opname van een non-discriminatie clause in het arbeidsreglement en in cao's

Gelijke kansen voor iedereen staat hoog in het vaandel van de vakbonden. Discriminaties in de samenleving en op de werkvloer zijn er op een aantal vlakken: racisme, gehandicapten, ongelijkheid man-vrouw,... om er enkele te noemen. Eind 2002 werd de **nieuwe antidiscriminatiewet** gestemd in de federale kamer en de senaat (*zie verder: Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, antidiscriminatiewetgeving*). Hiermee komt er een wettelijk vastgelegde uitbreiding van de antiracismewetgeving (wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; vernieuwd in 1994 en bekend als de wet Moureaux-Erdman - *zie verder*) naar de bestrijding van discriminaties naar seksuele voorkeur, geboorte, burgerlijke staat, ziekte, leeftijd, handicap,...

We zoomen hier in op **discriminatie op de werkvloer van migranten, gehandicapten, genderongelijkheid (ongelijke man-vrouw behandeling)**, etc.

ABVV, ACV en ACLVB voeren sinds begin jaren '90 anti-racismecampagnes in de bedrijven. Zij sluiten volgens hun statuten ook extreem-rechtse militanten (Vlaams-Blok) uit. De vakbonden sloten in 1995 een **akkoord** (samenwerkingsprotocol) met het **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding** (*zie verder*) voor de **behandeling van klachten over racisme op de werkvloer**.

ABVV en ACV ijveren reeds jaar en dag voor een betere integratie van allochtone werknemers in het arbeidsproces. In zijn streven naar meer solidariteit, gelijkheid en rechtvaardigheid binnen de bedrijven en sectoren, heeft het Vlaams ABVV zich reeds op zijn Congres in 1993 achter een oproep naar alle militanten om werk te maken van een **non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement** geschaard. In 1994 nam het federale ABVV Congres een gelijkaardige beslissing. Drijvende kracht achter de uitwerking van het concept non-discriminatieclausule is de Antwerpse ABVV-werkgroep anti-racisme geweest. Ook het ACV heeft zich reeds herhaaldelijk uitgesproken tegen discriminatie en racisme. Zo ook de ACLVB. Tijdens de sociale verkiezingen hebben ACLVB, ACV en ABVV samen hun militanten opgeroepen om o.a. te ijveren voor het opnemen van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement van hun bedrijf en voor evenredig samengestelde kieslijsten. Hiermee werd de discussie geopend over discriminatie, racisme en vooroordelen op de werkvloer.

A. Regelgeving - Diversiteitsbeleid tegenover alle risicogroepen

Europese non-discriminatie richtlijnen

- Voorstel voor een kaderbesluit van de raad betreffende de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor *gelijke behandeling in arbeid en beroep*
- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming

Antidiscriminatie wetgeving in België

o.a.

- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

- Wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
- De wet Moureaux-Erdman van mei 1994 biedt de mogelijkheid om **daden van racisme** die **verband** houden met **arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, jobaanbieding, aanwerving, uitvoering van arbeidsovereenkomsten of ontslag** voor de **rechtbank** te brengen.
- Wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding - Tekst aangenomen in de Kamer op 17 oktober 2002 en in de Senaat op 12 december 2002
- Wetsontwerp tot versterking van de wetgeving tegen het racisme - Tekst aangenomen in de Kamer op 20 juli 2002 en in de Senaat op 12 december 2002
- wet van 6 januari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Nog niet gepubliceerd in Belgisch Staatsblad) - strijdplan van de regering tegen racisme en andere discriminatievormen
- Wet van 20 januari 2003 tot versterking van de wetgeving tegen het racisme (BS, 12 februari 2003)

De **nieuwe** tekst van de **wet ter bestrijding van discriminatie** werd aangenomen op 17 oktober 2002 in het federaal parlement en op 12 december 2002 in de senaat. Basisprincipe is het recht op een gelijke behandeling, omdat "alle mensen gelijke rechten hebben". Streefdoel is komaf te maken met situaties waarin personen het slachtoffer zijn van discriminatie op basis van hun **geslacht**, hun **seksuele geaardheid**, hun zogenaamd **ras**, hun **huidskleur**, hun **afkomst**, hun **nationale of etnische afstamming**, hun **burgerlijke staat**, hun **geboorte**, hun **leeftijd**, hun **fortuin**, hun **geloof of levensbeschouwing**, hun **huidige of toekomstige gezondheidstoestand** of hun **fysieke eigenschappen**. **Deze wet zal dus aan iedereen die het slachtoffer is van een discriminatie de mogelijkheid bieden om zijn fundamentele rechten te doen respecteren.**

Wat zegt de nieuwe antidiscriminatiewet?

Het aanzetten tot en plegen van discriminerende daden zijn verboden. De straffen zijn ofwel een geldboete (van 50 tot 1.000 euro) ofwel een gevangenisstraf (van 1 maand tot 1 jaar). Elke vorm van directe of indirecte discriminatie (art.2 §4; *definities zie verder*) is verboden bij

- het leveren van goederen en diensten aan het publiek
- discriminatie in, om en op het werk (toegang, selectie, aanstellingscriteria, promotiekansen, arbeidsvoorwaarden, ontslag, beloning,...)
- de benoeming of bevordering van ambtenaren
- het verspreiden, publiceren of openbaar maken van discriminerende uitspraken (teksten, affiches e.d.)
- publiek toegankelijke activiteiten van economische, sociale, culturele of politieke aard.

Behoren tot of medewerking verlenen aan een racistische groep of vereniging is verboden.

De volledige wettekst is on line beschikbaar via <http://www.antiracisme.be>

Een informatiekrantje over de nieuwe wet is te bestellen bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zie verder).

Welke gebeurtenissen, situaties zijn strafbaar op basis van de antidiscriminatiewet?

Enkele voorbeelden van op de werkvloer waar discriminatie van migrantenwerknemers in het geding is of kan zijn: een migrant is slachtoffer van racistisch gedrag vanwege collega's of vanwege zijn baas of chef, een werkgever weigert een migrant aan te werven, een collega is getuige van beledigingen, racistische uitspraken, grappen..., een werknemer verspreidt een racistisch pamflet of een affiche, een discriminerende jobadvertentie.

In deze en andere gevallen kan de antidiscriminatiewet worden ingeroepen. Art.2 § 1 tot en met 7 geven de algemene bepalingen weer van wat discriminatie is en in welke gevallen dit strafbaar is.

De Belgische antiracismewet is een **strafwet**. Inbreuken worden beslecht voor een **correctionele rechtbank**. Het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM art. 6.2) belet dat een vermoeden van schuld wordt ingebouwd: iemand is onschuldig tot bewijs van het tegendeel. In het arbeidsrecht is het evenwel gebruikelijk de bewijslast naar de werkgever te verleggen, adus onderzoek van de rechtspraak rond antiracisme door het CGKR. Ook in deze nieuwe antidiscriminatiewet zijn hier voorbeelden van bewijslastverschuiving naar de werkgever, art. 19 §3 en 4 en art. 21 bijvoorbeeld.

- Art. 19 § 3. “Wanneer het **slachtoffer** van de discriminatie ...voor het bevoegde gerecht **feiten, zoals statistische gegevens of praktijktests**, aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, **valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder**”.
- Art. 19 § 4. “Het **bewijs van discriminatie** op grond van het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of fysieke eigenschap **kan worden geleverd** met behulp van een **praktijktest** die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder”.
- Art. 21: Een werkgever mag een werknemer die een klacht heeft ingediend wegens discriminatie om deze reden niet ontslaan (wel voor een andere reden, waarvoor de bewijslast bij de werkgever berust).

Omdat de **bewijslast** bij het **slachtoffer** ligt, bij wie zich gediscrimineerd voelt, valt discriminatie omwille van een of meer in de wet vermelde discriminatiegronden moeilijk te bewijzen zonder afdoende **schriftelijk bewijs**.

Qua tewerkstelling is het vaak moeilijk de discriminerende intentie van de werkgever aan te tonen die een kandidaat voor een job weigert of bij ontslag. Aanwerving en ontslag moeten immers niet worden gemotiveerd. Bovendien zijn weinig werknemers bereid om tegen hun werkgever te getuigen. Een anonieme verklaring van een getuige bij een officier van de gerechtelijke politie is een mogelijke oplossing.

In het verleden is gebleken dat de toepassingsmoeilijkheden van de antiracismewet voor een groot deel te wijten zijn aan het strafrechterlijk en repressief karakter van de wet.
(bron: CGKR - <http://www.antiracisme.be> -> rechtspraak antiracismewet)

De bewijslast ligt dus in de meeste gevallen bij wie de klacht indient. Bij een vermoeden van discriminatie is het zaak zoveel mogelijk bewijsmateriaal te verzamelen, liefst schriftelijk (rechtbank). Elke ondernomen stap wordt bij voorkeur schriftelijk bevestigd (schriftelijke verklaringen, processen verbaal,...) aan directe getuigen kan de vraag worden gesteld of ze hun verhaal ook voor de rechter willen brengen, mocht dit nodig zijn.

Het slachtoffer of de slachtoffers, de bevoegde verenigingen, de vakbonden (niet in alle gevallen) en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding kunnen een procedure voor de rechtbank inleiden. De vakbonden hebben hiertoe een samenwerkingsprotocol ondertekend met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding voor de behandeling van klachten over racisme op de werkvloer.

Het **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR)** is een autonome openbare dienst, opgericht bij wet van 15 februari 1993.

Hoofdpodracht van het Centrum is racismebestrijding, opvolging van het integratiebeleid, vreemdelingenrecht en nieuwe migraties, steunpunt voor armoedebestrijding, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, de bestrijding van mensenhandel, de bestrijding van discriminaties naar seksuele voorkeur, geboorte, burgerlijke staat, ziekte, leeftijd, handicap, ... en vorming, informatieverstrekking en sensibilisering.

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding - <http://www.antiracisme.be>
Wetstraat 155, 1040 Brussel (station en metro: Schumann), tel: 02 233 06 11, fax: 02 233 07 04, groen nummer: 0800 17364 (Nederlands)
centrum@antiracisme.be

Enkele definities: directe en indirecte discriminatie, racisme, vooroordelen

- **Vooroordelen:** Een vooroordeel (of een ongegronde mening) is een oordeel dat niet berust op feitelijke gegevens, maar op lang bestaande, stereotype beelden. Het is een mening over iets of iemand die reeds vooraf vaststaat, een mening die een bestaande mening bevestigt. Een vooroordeel maakt een duidelijk onderscheid tussen een “wij” en een “zij” groep. Vooroordelen leiden tot discriminatie en racisme. Ze zitten diepgeworteld en worden gebruikt om een gevoel van veiligheid te creëren. Ook een negatieve ervaring met een lid van een groep kan tot een vooroordeel leiden. Op vooroordelen kan niet steeds op dezelfde manier worden gereageerd, omdat ze vele verschillende oorzaken kunnen hebben. (bijvoorbeeld: “werklozen zijn lui, migranten zijn vuil”, etc.)
- **Discriminatie:** Het achteruitstellen van mensen om redenen die er niet toe doen.
 - **Directe discriminatie**

“Elke persoon die ongelijk wordt behandeld op basis van zijn of haar geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, geloofsovertuiging of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk, kan worden beschouwd als het slachtoffer van directe discriminatie. Ook pesten wordt aanzien als een vorm van discriminatie, wanneer dit gepaard gaat met een van de discriminerende motieven en wanneer dit gedrag probeert om een intimiderende, vijandige, vernederende of kwetsende toestand te scheppen of wanneer dit het effect ervan is.” (CGKR)

Concreet: directe discriminatie betekent mensen op voorhand uitsluiten (bijvoorbeeld: “huis te huur, geen Marokkanen”)
 - **Indirecte discriminatie**

“Iemand is het slachtoffer van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, praktijk of criterium in de praktijk leidt tot een discriminerend onderscheid op basis van een van de beweegredenen waarvan hierboven sprake is. Dit soort van discriminatie kan echter niet worden aangevoerd wanneer deze bepaling, dit criterium of deze praktijk objectief gerechtvaardigd zou zijn door een legitieme doelstelling en wanneer de middelen om deze doelstelling te bereiken, geschikt en noodzakelijk zouden zijn en bijgevolg niet vervangbaar door maatregelen met een meer of gelijkwaardige doeltreffendheid met meer eerbied voor de betrokken personen.” (CGKR)

Concreet: indirecte discriminatie gaat over procedures die neutraal bedoeld zijn, maar in de praktijk zo niet blijken te werken (bijvoorbeeld: vrouwen die precies hetzelfde werk als mannen doen, maar er toch minder loon voor krijgen)
- **Racisme:** Discriminatie op basis van huidskleur of afkomst.

Belgische antipestwet

Sinds 1 juli 2002 is de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk van kracht.

Onder **pesterijen op het werk** verstaat de Belgische wetgever: “elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de lichamelijke of geestelijke gezondheid van een werknemer wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.” Pestgedrag kan zich uiten in “gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften”.

De bescherming van werknemers tegen geweld en pesterijen op het werk maakt deel uit van het preventiebeleid dat bedrijven moeten voeren, in het kader van het bevorderen van het welzijn op het werk. Deze wet kent een aantal concrete taken toe aan het CPB (*zie verder*). In de bedrijven moet de wet vooreerst worden **omgezet in het arbeidsreglement**, zodat ze ook

effectief kan worden toegepast. Verder kregen alle bedrijven de tijd tot 31 december 2002 om een preventie-adviseur aan te duiden, specifiek rond pesten op het werk.

De wet verplicht in het Globaal Preventieplan maatregelen in te lassen die de werkgever treft om de werknemers te beschermen tegen pesterijen op het werk, om de preventieadviseur een raadgevende en begeleidingsrol te geven, de tussenkomst van de medische inspectie te versterken bij het preventiewerk.

De antipestwet bestaat uit twee delen: een informatie en preventiegedeelte en een repressief luik.

- informatie en preventie:

Volgens deze wet moet de werkgever er o.a. voor zorgen dat de *inrichting van kantoren en ateliers* ongewenst gedrag helpt voorkomen, de middelen worden bepaald qua hulpverlening die slachtoffers ter beschikking krijgen en de manier waarop zij zich tot de preventieadviseur en vertrouwenspersoon kunnen wenden, er een snel en onpartijdig onderzoek van feiten gebeurt, de slachtoffers hulp en ondersteuning krijgen. Ook de wedertewerkstelling van slachtoffers moet geregeld worden.

De werkgever moet, in overleg en met akkoord van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPB), een **gespecialiseerde preventieadviseur** aanstellen. Dit mag niet de arbeidsgeneesheer zijn. De preventieadviseur kan zowel tot de Interne als tot de Externe Dienst voor preventie en bescherming op het werk behoren. Bedrijven met minder dan vijftig werknemers mogen een externe specialist inschakelen.

Elk bedrijf of instelling moet een preventieadviseur hebben. De aanduiding van **vertrouwenspersonen** is niet verplicht. Bij deze vertrouwenspersoon, aangeduid in overleg en met akkoord van het CPB, kunnen de slachtoffers ten rade gaan. De vertrouwenspersoon staat de preventieadviseur bij, kan instaan voor de eerste opvang en klachtenbehandeling.

- Deze wet kent ook een **repressief** luik.

Als een bedrijf de wet naast zich neer zou leggen, dan kan iedereen die een belang kan aantonen (personen, **vakbonden**, gespecialiseerde instellingen en organisaties) naar de **rechtbank** stappen. De rechter kan het bedrijf bevelen de wet toe te passen. Bij reeds gepleegde feiten, kan de rechter ook de daders en hun werkgever opleggen onmiddellijk een einde te maken aan het getreiter.

De **bewijslast wordt omgekeerd**. De werkgever moet aantonen dat de verdachtmaking vals is. De wet gaat er dus van uit dat niemand zonder aanleiding pesterijen voor de rechtbank brengt. Om slachtoffers tegen ontslag te beschermen is een procedure uitgewerkt, inclusief een schadevergoeding dit 6 maanden loon kan bedragen.

Pestkoppen die na bevel van de rechter toch doorgaan, riskeren een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand, en een geldboete van 26 tot 500 euro.

Deze bepalingen gelden overigens ook bij geweld onder collega's of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

- Wettekst: 11 juni 2002 - Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (gepubliceerd in BS op 22 juni 2002)- on line beschikbaar via http://www.staatsblad.be/index_nl.htm
- 11 juli 2002 - Koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (gepubliceerd in BS op 18 juli 2002)
- 17 juni 2002. - Wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (1)(gepubliceerd in BS op 25 juni 2002), over sancties verbonden aan pesterijen
- Pesten op het werk een syndicaal antwoord; ABVV brochure, mei 2002 - on line beschikbaar via <http://www.abvv.be> -> documenten, of rechtstreeks <http://www.fgtb.be/PDF/nl/Documents/2002/PESTEN.pdf>
- Pesten geen kinderspel! ACV-dossier - on line beschikbaar op <http://www.acv-csc.be/newacv/nl/actueel/nieuws/2002/20020527.htm>

- Brochure "Wegwijs in ... de preventie en bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk" - te verkrijgen bij de dienst van de publicaties van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Belliardstraat 51, 1040 Brussel, tel. 02- 233 42 11, fax: 02 - 233 42 36, e-mail: publi@meta.fgov.be

Vlaams Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt

Op 8 mei 2002 werd het **Vlaams Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt** goedgekeurd. **Evenredige participatie en gelijke behandeling** houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking, dat de evenredige participatie van kansengroepen gewaarborgd is en dat op de arbeidsmarkt geen enkele vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie aanwezig is. Het decreet **verbiedt** verwijzingen naar geslacht, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing in de voorwaarden bij arbeidsbemiddeling, werkaanbiedingen of jobadvertenties, beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en ontslag. Het decreet is **van toepassing op** intermediaire organisaties en personen die zich bezighouden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten.

| - Decreettekst: on line beschikbaar via http://www.antiracisme.be/nl/kader_nl.htm

Cao 38 ter

Op 6 december 1983 werd in de Nationale Arbeidsraad **cao 38** gesloten omtrent de **werving en selectie van werknemers**. In deze nationale cao werd een regeling uitgewerkt tot vaststelling van de rechten en verplichtingen van werkgevers en sollicitanten tijdens de wervings- en selectieprocedure. "**Gelijke behandeling**" werd verder uitgewerkt in cao 38 bis (29 oktober 1991) en **cao 38 ter** (17 juli 1998): ras, huidskleur, afkomst of nationale ethnische afstamming mogen geen reden zijn voor een verschillende behandeling van kandidaten. **Cao 38 quater** (14 juli 1999) voegt hier nog seksuele geaardheid en handicap als criteria aan toe.

| - Cao tekst: on line beschikbaar via <http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-38.doc>

B. Diversiteitsbeleid geconcretiseerd ten opzichte van allochtonen, (allochtone) jongeren, arbeidsgehandicapten en vrouwen op de arbeidsmarkt

Het **Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR)** bundelt op zijn website de regelgeving rond discriminatie en racismebestrijding, o.a. ook op het vlak van werkgelegenheid.

http://www.antiracisme.be/nl/kader_nl.htm -> wetten

Bijvoorbeeld:

- Omzendbrief van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap van 27 mei 1997 (WEL-97/04) betreffende de uitvoering van de beslissing van de interministeriële conferentie voor het migrantenbeleid van 6 november 1996 (gepubliceerd in het BS op 25 juni 1997):

“...vreemdelingen die tot het verblijf en de vestiging in België zijn toegelaten, ongeacht hun nationaliteit, eveneens **toegang** hebben tot **betrekkingen bij de lokale en regionale overheden.**”

Wet op de startbanen

Sinds **1 april 2001** is het systeem van de **startbanen (of Rosettabanen)** in werking getreden. Drie categorieën van jongeren komen in aanmerking (de voorwaarden moeten vervuld zijn net voor de aanwerving): niet meer leerplichtige jongeren die nog geen 25 jaar zijn, sinds minder dan 6 maanden geen lessen meer volgen in het voltijdse of deeltijdse onderwijs of niet meer deelnemen aan een inschakelingsparcours; werkzoekende -25 jarigen en werkzoekenden jonger dan 30 jaar. De eerste categorie krijgt de prioriteit, de -30 jarigen komen pas in laatste instantie in aanmerking.

De werkgevers uit de **privé-sector** (uitgezonderd de non-profit sector) en ook intercommunales met commerciële of industriële activiteiten, openbare kredietinstellingen en de autonome overheidsbedrijven metd 50 werknemers in dienst, moeten **3 % jongeren aanwerven**.

In de **openbare sector en in de non-profit sector** moeten werkgevers met 50 werknemers **1,5 % jongeren aanwerven**.

Werkgevers uit de privé-sector zijn collectief verplicht jongeren aan te werven binnen het kader van deze startbaanovereenkomsten (1 %). Er zijn wel een hoop uitzonderingen. Het moet wel gaan om **bijkomende tewerkstelling**, de startbaanovereenkomst mag niet leiden tot ontslag van andere personeelsleden.

De startbaanovereenkomst kan in **drie vormen** voorkomen: als arbeidsovereenkomst, alternerende opleiding of leerovereenkomst.

Bij de **arbeidsovereenkomst** gaat het over een vol- of deeltijds (minstens halftijds) contract van bepaalde of onbepaalde duur. Gedurende 1 jaar wordt dit contract als een startbaanovereenkomst beschouwd. De **alternerende opleiding** is een deeltijds contract (minstens halftijds). De jongere moet een opleiding van het alternerende type volgen (georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door VDAB, BGDA of de bevoegde gemeenschap of gewest in het kader van de permanente middenstandsopleiding). Het contract loopt voor een periode tussen 12 en 24 maanden. Binnen een contract industrieel leerwezen, kan een **leerovereenkomst** voor de middenstand of elke andere vorm die bij Koninklijk Besluit is bepaald als startbaan gelden. De contractduur bedraagt tussen 12 en 24 maanden.

De jongere heeft recht op een **loon** dat gelijk is aan het salaris waarop een werknemer die **dezelfde functie** uitoefent recht heeft.

In het IPA voor 2003-2004 vragen de sociale partners dat de **reglementering van het Rosettabanenplan** wordt **aangepast**. Er zou moeten worden voorzien dat **jonge allochtone werkzoekenden en gehandicapten “tellen dubbel” voor het aantal stagiairs dat bedrijven in dienst moeten nemen**.

De aanwerving van een -30-jarige werknemer van buitenlandse oorsprong of een -30-jarige vervanger van buitenlandse oorsprong van een bruggepensioneerde, zou voortaan voor 2 eenheden moeten meetellen voor de verificatie van de opgelegde quota. Ook jongeren in het statuut van alternerend leren zou men dubbel moeten tellen. Voor gehandicapten wordt speciaal een oproep gedaan tot de sectoren en ondernemingen en geldt dezelfde dubbele tellingsregel.

- <http://www.rosetta.be/>
- <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/startbanen.pdf>
- Startbanen voor jongeren, een handleiding. ACV folder, juni 2000 - verkrijgbaar bij de gewestelijke verbonden of on line te bestellen
<http://www.acv-csc.be/newacv/nl/socialeinfo/broch/startbaan.htm>
- <http://www.abvvjongeren.be>
- <http://www.aclvb.be/jongeren/start.htm>

Minister Vande Lanotte (federaal vice-premier en bevoegd voor Begroting, Maatschappelijke Integratie en Sociale Economie) wil **werkgevers verplichten om allochtone werknemers in dienst te nemen**. De allochtonen moeten wel bereid zijn (taal)opleidingen te volgen. Om een sluitend taalopleidingen aanbod te kunnen garanderen, zal de Vlaamse overheid extra-budgetten moeten aanspreken in 2003.

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van lonen, arbeidsvoorwaarden en toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de bij- en omscholing, de beroepskeuzevoorlichting, de promotiekansen en de toegang tot een zelfstandig beroep is vastgelegd in diverse wet- en reglementaire teksten, o.a. in de **wet van 7 mei 1999** over de **gelijke behandeling van mannen en vrouwen qua arbeidsvoorwaarden, toegang tot het beroep en promotiekansen, toegang tot een zelfstandig beroep en aanvullend sociale zekerheidsstelsel**. Voortaan is de **arbeidsrechtbank** bevoegd voor deze zaken.

De **wet van 11 juni 2002** betreffende de **bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk** (zie boven "antipestwet") versterkt de juridische instrumenten en preventiemaatregelen terzake. Preventieve en beschermende bepalingen over de vormen van geweld op het werk werden ingevoegd in de welzijnswet.

Ook de Vlaamse regering heeft een aangenomen over de evenredige participatie en de gelijke behandeling op de Vlaamse arbeidsmarkt (8 mei 2002, zie boven).

Volgens een **koninklijk besluit van 12 augustus 1993** moeten **bedrijven** voortaan **jaarlijks** een **verslag** uitbrengen over de **gelijke kansen van mannen en vrouwen**. Ongeacht of er in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren een gelijke-kansenplan bestaat of niet. Deze verplichting bestaat eveneens wanneer het bedrijf een erkenning wenst als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Een wetboek rond gelijke kansen kan worden gedownload op de website van het federaal Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling: <http://www.meta.fgov.be> -> regelgeving.
http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/Vade15_nl-06.htm

Integratie van gehandicapten

Het **Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap** werd opgericht bij Decreet van 27 juni 1990.

Het voorziet onder meer in bijzondere tussenkomsten aan gehandicapte personen via het **persoonlijke-assistentiebudget (PAB)**. Het PAB is een budget dat het Vlaams Fonds toekent aan personen met een handicap (jaarlijks minimaal 7.436,81 euro en maximaal 34.705,09 euro). Met dit budget kan de thuiswonende gehandicapte persoon zijn assistentie zelf

organiseren en financieren. Het PAB kan worden gebruikt voor het aanwerven van één of meerdere persoonlijke assistenten die hulp verlenen bij o.a. huishoudelijke activiteiten, lichamelijke activiteiten, verplaatsingen, gespecialiseerde kinderopvang. Het PAB kan o.a. worden aangewend voor vervoerskosten van een begeleider bij het woon-werkverkeer.

Ook voor de **integratie** van gehandicapte personen **in het arbeidsproces** zijn er regels vastgelegd.

Het Vlaams Fonds biedt o.a.

- **financiële hulp bij diverse opleidingsvormen** (bedrijfsopleiding, beroepsopleiding, leerovereenkomst/middenstandsopleiding,...)

- **individuele ondersteuning aan werknemers met een handicap op de werkvloer**

Onder bepaalde voorwaarden kan het Vlaams Fonds aan de werknemer met een handicap bepaalde **kosten voor arbeidskledij, gereedschap** (Besluit Vlaamse Regering van 5 april 1995) of **verplaatsing van en naar het werk** (Ministerieel Besluit van 27 december 1967) terugbetalen. Ook **assistentie door persoonlijke assistenten** (Besluit Vlaamse Regering van 15 december 2000) of **doventolken** (Besluit Vlaamse Regering van 20 juli 1994) op de werkvloer is mogelijk. Sinds 1 januari 2002 wordt ook het Besluit van de Vlaamse regering van 13 juli 2001 van belang wat betreft tussenkomst in de kosten voor arbeidskledij en -gereedschap.

- **tegemoetkomingen aan werkgevers die personen met een handicap tewerkstellen**

Het Vlaams Fonds wil de tewerkstelling van werkzoekende of van reeds tewerkgestelde personen met een handicap ondersteunen door tegemoetkomingen aan de werkgevers. Concreet gaat het om maatregelen zoals **tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten** van personen met een handicap (**cao 26**), tegemoetkomingen in de kosten voor inschakelen van een persoon met een handicap in het arbeidsproces (**Vlaamse Inschakelingspremie, VIP**) en de **terugbetaling van de meerkosten voor de aanpassing van de arbeidspost aan de noden van de werknemer** (Besluit Vlaamse Regering van 5 april 1995).

- **toegang tot beschutte tewerkstelling in een beschutte werkplaats**

Werknemers met een handicap die niet in het gangbare economische circuit kunnen werken, kunnen in een erkende beschutte werkplaatsen aan de slag. Daar worden zij begeleid en ondersteund door kaderpersoneelsleden.

De loonsubsidiëring van de Vlaamse erkende beschutte werkplaatsen gebeurt forfaitair. De werknemers met een handicap worden gesubsidieerd op basis van een forfait per gepresteerd of gelijkgesteld uur. Voor de erkende “zwakke werknemers” binnen de beschutte werkplaatsen is daar bovenop nog een bijkomend subsidiebedrag voorzien. Het omkaderend personeel wordt aan 50% van het subsidieplafond gesubsidieerd, behalve de Dienst Sociaal Beleid, die 100% van het subsidieplafond krijgt.

- Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap - <http://www.vlafo.be>

- Voor een overzicht van maatregelen voor de integratie van gehandicapten in het beroepsleven, zie het **Vademecum van de maatregelen voor de tewerkstelling van gehandicapte werknemers** - - <http://www.cnt-nar.be> -> thema's -> gehandicapten

- Overzicht regelgeving gehandicapten:

<http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/gehandicapten/gehandicaptenzorg.htm>

- **Integratie van personen met een handicap**

http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/publicaties/handicap_en_arbeid.htm
Handicap en Arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen (1991-2001)

Dit rapport biedt een overzicht, gestoffeerd met cijfermateriaal, van de arbeidsdeelname van personen met een handicap en het arbeidsbeleid ten opzichte van personen met een handicap. Sinds het Rijksfonds in 1991 werd opgesplitst en de bevoegdheden voor het grootste deel werden overgedragen aan het Vlaams Fonds, is er heel wat verandering merkbaar, maar ook veel continuïteit.

Continuïteit. Verplichtingen spelen een marginale rol: ze bestaan enkel in de publieke sector en bovendien op een beperkt niveau. Aan de niet-naleving is geen sanctie verbonden, monitoring van de opvolging is er nauwelijks. De beschutte tewerkstelling

neemt nog steeds een dominante plaats in: zij bedient de grootste groep personen met een handicap en is goed voor iets meer dan viervijfde van de uitgaven.

Er is ook **vernieuwing**. De tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt kreeg de laatste jaren meer aandacht van de overheid en de sociale partners. Werkgevers worden tot positieve acties aangezet in een globaal diversiteitsbeleid, dat niet beperkt blijft tot gehandicapten. De instrumenten zijn vernieuwd: integratie van de diverse elementen in trajectbegeleiding, versterking van de oriënteringsfunctie, herschikking van de beroepsopleidingen en de introductie van een Vlaamse inschakelingspremie. Behalve bij de beroepsopleiding zijn de uitgaven voor de verschillende instrumenten trouwens sterk toegenomen.. In 2001 stonden zo'n 300 personeelsleden (voltijdsequivalenten) in voor de werking van de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB), de erkende beroepsopleidingscentra (CBO) en de arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB). Vele projecten rond toeleiding en beroepsopleiding zijn uitgevoerd met steun van het Europees sociaal fonds.

C. Actieplannen en acties

- *Positieve actie en diversiteitsbeleid in ondernemingen*

Het VESOC-akkoord van 8 juni 1998 over de tewerkstelling van **migranten** bevat engagementen van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Dit akkoord had tot doel “een evenredige en volwaardige deelname van migranten aan de arbeidsmarkt te realiseren, op alle niveaus en functies, zowel in de private als de publieke arbeidsmarkt”. Deze doelstelling wenste men te bereiken via een aantal **acties**:

- werkgelegenheidsmogelijkheden voor migranten verruimen en stimuleren;
- discriminatie op de arbeidsmarkt tegenover migranten wegwerken;
- achterstand in opleiding en werkervaring wegwerken.

Die doelstellingen moeten verder op het niveau van het **Subregionale Tewerkstellingscomité (STC)** worden geconcretiseerd in meetbare actieplannen in een aantal bedrijven, ondersteund door projectontwikkelaars van het STC. Het gaat hier over **positieve actieplannen**. In heel wat STC's werden *sensibiliseringsacties* georganiseerd, gericht naar *werkgevers, openbare besturen en werknemers*.

Ook voor **arbeidsgehandicapten** worden dergelijke positieve actieplannen ontwikkeld. In het VESOC-akkoord over de bevordering van de werkgelegenheidskansen van personen met een handicap (*actieplan werkgelegenheid personen met een handicap 2000*) hebben de Vlaamse sociale partners zich reeds geëngageerd tot het stimuleren van de introductie en toepassing van non-discriminatieclausules in ondernemingen die ook betrekking hebben op de aanwerving van personen met een handicap.

“**Positieve actie** is een geheel van maatregelen en acties die als doel hebben de horizontale en verticale mobiliteit van kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen en de voortijdige uitstroom tegen te gaan, zodat de kansengroepen een evenredige en volwaardige deelname aan de publieke en private arbeidsmarkt bereiken.”

Men neemt dus een aantal maatregelen om te streven naar **diversiteit in het personeelsbestand** en naar **opwaartse mobiliteit van specifieke groepen**.

Positieve acties moeten planmatig worden aangepakt: probleemverkenning, analyse van de oorzaken, definiëren van de gewenste situatie (doelstelling), bepalen van de remedies, uitvoering van de acties en evaluatie.

Werknemers en vakbondsvertegenwoordigers moeten bij dit proces worden betrokken. Sturing, planning, begeleiding, uitvoering is zaak voor de bedrijfsleiding.

Een actieplan omvat minimaal een aantal elementen:

- een langetermijnvisie
- meetbare doelstellingen
- de aanduiding van verantwoordelijken
- het bekijken van de realiseringmogelijkheden van de actie van bij de aanvang
- doel van positieve actie is gelijke behandeling (en niet positieve discriminatie!)

Positieve actie vertrekt van dezelfde kwalificaties en aanwervingsvoorwaarden. Iemand wordt dus niet bevoordeeld omdat hij of zij allochtoon is, maar er worden acties ondernomen om met gelijke kansen te kunnen starten. Er worden geen quota vooropgesteld.

Ook **werkgevers** tonen de wil om racisme op de werkvloer te bestrijden. Dit mag blijken uit de ondertekening door een 800-tal bedrijfsleiders van het VEV-charter “Ondernemers tegen racisme” en het VKW-charter “Ondernemers voor diversiteit”.

Het **VEV-charter “Ondernemers tegen racisme”** benadrukt ethisch ondernemen, een verdraagzame sfeer in het bedrijf en spreekt zich duidelijk uit tegen racisme.

Het **VKW-charter “Ondernemers voor diversiteit”** beklemtoont veeleer de sociale cohesie. Zoveel mogelijk mensen moeten worden ingeschakeld in het reguliere arbeidscircuit en het

sociaal-economisch leven. Ook werkloze allochtonen moeten een kans krijgen. De ondertekenaars scharen zich achter de volgende principes: geen discriminatie bij selectie en aanwerving, gelijke kansen bij opleiding en promotie en geen raciale intimidatie.

OP 26 juni 2001 werd een **samenwerkingsprotocol over non-discriminatie en diversiteit** gesloten, tussen **ABVV, ACV, ACLVB** en Vlaams werkgelegenheids- en toerismeminister **Landuyt**. De vakbonden namen de volgende engagementen op zich:

- de noodzaak om discriminatie te bestrijden
- een procesmatige aanpak en sensibilisering van werknemers
- het realiseren van een actieplan in bedrijven

Dit wordt verder uitgewerkt in actieplannen.

(bron: Ben ik gelijk of ben ik gelijk. Positieve actie en diversiteitsbeleid in ondernemingen. Vormingsdag "positieve actieplannen" werkjaar 2001-2002 ACV)

- Actieplannen

o.a. diversiteitsprojecten in bedrijven - sectorconsulenten - diversiteitsmedewerkers bij de vakbonden

Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 van 12 februari 2001

De meeste grote sectoren hebben een **sectorconvenant met de Vlaamse overheid** (Vlaams tewerkstellingsminister Landuyt) afgesloten op het vlak van **werkgelegenheid en professionele vorming**.

De Vlaamse overheid is bevoegd voor de ondersteuning van het (federale) tewerkstellingsbeleid. In het **Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 van 12 februari 2001**, afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC), is afgesproken dat de Vlaamse regering de inspanningen van de sectoren met een aantal flankerende maatregelen ondersteunt. Sectoren die een **actieplan** opzetten om de knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken, kunnen voor de uitvoering beschikken over **sectorconsulenten** en **diversiteitsmanagers**. In totaal werden 80 voltijdse sectorconsulenten voorzien. Deze actieplannen worden omgezet in een samenwerkingsakkoord met de Vlaamse regering, een zogeheten sectorconvenant. De sector neemt kwalitatieve en kwantitatieve engagementen op in een aantal werkerreinen. Een hogere arbeidsmarktdeelneming van kansengroepen, een betere aansluiting tussen onderwijs en sector, de verspreiding van een cultuur van levenslang leren en competentie management maken minimaal deel uit van het afsprakenpakket. Facultatief (niet verplicht) zijn bijvoorbeeld het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid via opleidings- of zorgkrediet, of het verbeteren van de mobiliteit.

Een aantal van deze sectorconvenanten op Vlaams niveau bevat ook een *clausule rond diversiteit*, die bedrijven ertoe moet aanzetten non-discriminatiecodes aan te nemen, ten aanzien van hun klanten (bijvoorbeeld instellingen in de non-profitsector, het onderwijs tegenover leerlingen) en personeel.

Actieplan "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit" (Vlaamse regering, 22 juli 2002)

In het **Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC)** maken de **overheid** en de **sociale partners** sinds 1998 concrete afspraken over het **wegwerken van discriminatie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt** (*zie boven, Positieve actie en diversiteitsbeleid in ondernemingen*). **Tussen 1999 en 2001 gingen in zo'n 580 bedrijven en organisaties concrete diversiteitsprojecten van start.**

Om **tegen 2010** tot een **evenredige participatie van allochtonen aan het arbeidsproces** te komen, zijn er meer inspanningen nodig. Deze doelstelling werd afgesproken in het zogeheten "Pact van Vilvoorde. 21 doelstellingen voor de 21^{ste} eeuw", dat op 22 november 2001 werd ondertekend door de Vlaamse regering en vertegenwoordigers van het middenveld (werkgevers, werknemers, de milieubeweging en andere representatieve organisaties), die zich engageren om tegen 2010 21 doelstellingen te realiseren die verband houden met werken, leren, ondernemen, cultuur, zorg en milieu in Vlaanderen.

Bedrijven of sectoren kunnen van de Vlaamse regering ondersteuning krijgen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling . De Vlaamse regering heeft op 22 juli 2002 het **actieplan “Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit”** goedgekeurd. Een budget van 3,84 miljoen euro wordt uitgetrokken voor bedrijven die diversiteit bevorderen. Bedoeling is werkzoekenden uit **kansengroepen** vlotter te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt. Bedrijven die de diversiteit op hun werkvloer bevorderen, kunnen hiervoor financieel worden ondersteund.

Eind november 2002 ondertekenden de **Vlaamse sociale partners** en de **allochtone gemeenschappen**, na onderhandelingen op initiatief van Vlaams werkgelegenheidsminister Landuyt, een **platformtekst “Arbeid en Allochtonen”**. Jaarlijks zouden 2.000 tot 5.000 allochtone werknemers moeten worden aangeworven om hun achterstand op de arbeidsmarkt, de zogeheten **werkloosheidskloof**, tegen 2010 weg te werken. De sectorale invulling hiervan moet via sociaal overleg totstandkomen. Elk jaar zal de voortgang worden geëvalueerd. Het Vlaams Economisch Verbond (VEV) verzet zich tegen quota per bedrijf, maar niet tegen streefcijfers per sector. Om de ondervertegenwoordiging van allochtonen in de Vlaamse overheidsinstellingen aan te pakken, zal de wet worden gewijzigd dat ambtenaren de Belgische nationaliteit moeten hebben en komt er een sensibiliseringscampagne bij allochtone jongeren.

Voortbouwend op een doelstelling van het Pact van Vilvoorde (*zie boven*) hebben de **sociale partners** met de **Vlaamse regering** op 3 december 2002 een **akkoord** afgesloten over **evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010**. Dit houdt 3 meetbare doelstellingen in voor de deelname van **allochtonen** aan het arbeidsproces: een substantiële vermindering van de kloof in de werkzaamheidsgraad, het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid, en een evenredige kans om te worden aangeworven bij de invulling van vacatures.

Als “wegen naar werk” worden de volgende trajecten vermeld: een substantiële vermindering van de ongekwalificeerde uitstroom van allochtone jongeren uit het onderwijs (via o.a. de uitbouw van alternerend leren), erkenning van verworven competenties (dit laat toe buitenlandse diploma’s van nieuwkomers op de arbeidsmarkt te verzilveren), een substantieel aanbod Nederlands Tweede Taal en functioneel Nederlands, verbetering van de trajectbegeleiding, instroombevorderende maatregelen bij de bedrijven, en het ontwikkelen van diversiteitsmanagement via **diversiteitsplannen in de ondernemingen**.

Bovendien is in de tekst ook het engagement opgenomen om deze problematiek op de agenda van het sociaal overleg te plaatsen, interprofessioneel, sectoraal en via jaarlijks overleg met de Vlaamse regering in het VESOC. In dialoog met de allochtone gemeenschappen. Verder wordt de tewerkstelling in de Vlaamse openbare sector, inclusief de statutaire betrekkingen, opengesteld voor iedereen.

De Vlaamse regering ondersteunt ook concrete projecten van de sociale partners (gesubsidieerd door Vlaams tewerkstellingsminister Landuyt): **diversiteitsmedewerkers** worden ingezet binnen de **vakbonden** om vrijgestelden en militanten te sensibiliseren, begeleiden en ondersteunen bij het creëren van een draagvlak bij de werknemers en bij het ontwikkelen van diversiteitsplannen.

ABVV Antwerpen bijvoorbeeld zal dit zeker doen.

ABVV en ACV zijn voorstander van een **veralgemening van diversiteitsplannen** (bij voorkeur via overleg, bij wet als het niet anders kan). Een diversiteitsplan moet en *concrete doelstelling* bevatten over *instroom en doorstroming van kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen, gelijke kansen voor mannen en vrouwen)*. Tijdens de sociale onderhandelingen 2003-2004 (federaal, regionaal en binnen de sectoren) mag dit instrument, als hefboom naar meer diversiteit op de werkvloer, niet ontbreken.

- Werken aan anti-discriminatie op de werkvloer

Mogelijke acties in bedrijven in het kader van positieve actie

- Algemene sensibilisering

- het opnemen van een **non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement**: geen discriminatie van allochtonen, of op basis van geslacht, leeftijd, handicap,... (zie verder)
- het voeren van een non-discriminatiebeleid
- het opnemen van non-discriminatie in de mission statement van het bedrijf
- het oprichten van een **werkgroep non-discriminatie** in het bedrijf met het oog op draagvlakverbreding: bijvoorbeeld via affiches in het begin, vooroordelen (tegenover migranten) wegwerken, discriminatie en racisme op de werkvloer tegengaan
- formeel overleg over gelijke kansen
- formeel meldpunt of klachtenbank en procedure bij problemen rond racisme en discriminatie
- invoering van personeelsenquête's om informatie in het bedrijf te laten doorstromen

- Onthaalbeleid

- ontwikkelen van een onthaalbeleid voor alle nieuwkomers: informatie, begeleiding, tijd voor inwerking, opleiding,...
(De OR is bevoegd voor de uitwerking van een onthaalregeling voor nieuwkomers. Cao 22 vermeldt wat in dergelijke onthaalregeling moet voorkomen en stelt bovendien dat de nieuwkomers de nodige inlichtingen moeten krijgen om hun integratie te bevorderen.)
- het aanstellen van vertrouwenspersonen die de nieuwkomer begeleidt gedurende de eerste weken (peter-of meterschap)
- het herwerken van de onthaalbrochure, ook te vertalen in een voor migranten toegankelijke taal (Turks, Marokkaans,...)

- Werving en selectie

- het optimaliseren van wervings- en selectieprocedures
- evalueren van standaard sollicitatieformulieren
- herbekijken van criteria en tests: de functievereisten en selectiecriteria mogen niet discriminerend werken, de competenties van de kandidaat-werknemers moeten doorslaggevend zijn als criterium
- externe training van wervings- en selectieverantwoordelijken

- Recrutering, instroom

- toeleidingsprobleem: analyseren van oorzaken waarom allochtonen niet solliciteren
- aanpassing van de wervingskanalen, vacatures anders verspreiden: betrekken van migrantenorganisaties en derden om meer allochtonen te bereiken, vermelding in vacature "allochtonen welkom", samenwerking en netwerkvorming met scholen
- specifieke acties gericht op de instroom van allochtonen: opleiding van mensen zonder rijbewijs, specifieke aanwerving in het kader van het actieplan
- streefcijfers (geen quota) hanteren voor de aanwezigheid van allochtonen

- Nederlands op de werkvloer en bedrijfsspecifieke opleidingen

- opleiding Nederlands op de werkvloer
- arbeidsattitudetraining, communicatievaardigheden
- werkstage, bedrijfsspecifieke opleidingen (basisveiligheid bijvoorbeeld; veiligheid is soms een kwestie van taal: begrijpt iedereen de veiligheidsinstructies? Ook: heeft iedereen dezelfde bescherming tegen arbeidsongevallen of beroepsziekte?)

- **Lessen Nederlands voor allochtone werknemers.** Er zijn verschillende mogelijke varianten, bijvoorbeeld de werkgever betaalt de extern gevolgde taallessen (buiten de werkuren), de werkgever staat educatief verlof toe voor volgen van Nederlandse les, etc.

- Met de **Huizen van het Nederlands** wil de Vlaamse overheid een stap zetten naar het stroomlijnen van het Vlaams inburgeringsbeleid. Een optimale

samenwerking tussen alle partners is hierbij onontbeerlijk. In Mechelen is hiervoor een samenwerkingsprotocol gesloten tussen de stad Mechelen, het onthaalbureau, de centra voor basiseducatie en volwassenenonderwijs en de VDAB. Andere huizen van het Nederlands zullen in 2003 van start gaan in Brussel, Antwerpen, de Kempen, Sint-Niklaas, Aalst en Gent.

- Interculturele communicatie en diversiteit

- training interculturele communicatie en diversiteit (multiculturele vorming)
- bevorderen van interculturele communicatie tussen collega's
- kaderleden: leiding geven aan multiculturele teams
- bewustmaking van alle werknemers
 - **Een interculturele opleiding.** Vaak stellen bedrijven vast dat eerstelijnsmedewerkers zoals onthaalbedienden of verkopers intercultureel getraind moeten worden, omdat zij het zijn die in contact komen met "anderen". Na deze reactieve fase volgt meestal een proactieve fase waarbij men ook het midden- en hoger kader betreft en zo de context binnen het bedrijf zelf aanpast. In het ideale geval volgt daarna nog een fase van algemene heroriëntering, waarbij iedereen in de organisatie tot nieuwe inzichten wordt gebracht.

- Opleiding, doorstroming

- bewaken van diversiteit in het opleidingsbeleid van het bedrijf
- bijscholingsmogelijkheden voor alle functies
- kansengroepen bijkomende opleidingen laten volgen om hen volwaardig in het bedrijf in te zetten
- het promotiesysteem onderzoeken en verbeteren
- het openbaar maken van functievereisten en promotievoorwaarden
- het aanstellen van loopbaanconsulenten

- Uitstroom

- het organiseren van exit-interviews

- Teamwerking

- samenstellen van multiculturele teams
- sociale activiteiten, groepsactiviteiten door het bedrijf georganiseerd (een receptie, allochtone personeelsleden organiseren iets...)

- Kansengroepen

- specifieke aandacht voor ouderen, vrouwen, jongeren, arbeidsgehandicapten
- meer kansen voor laaggeschoolden

- Vrouwen

- streven naar een genderneutrale functieclassificatie
- ijveren voor een evenredige participatie van vrouwen in alle sectoren (ook in de "typisch mannelijke" sectoren)

- Arbeidsgehandicapten

- aanpassing van het personeelsbeleid, de bedrijfsruimten, de arbeidsorganisatie en de arbeidsposten aan de mogelijkheden van arbeidsgehandicapten
- oplossingen voor mobiliteitsproblemen van arbeidsgehandicapten

- Netwerkvorming

- verhoging van de zichtbaarheid in de sociale omgeving (contacten met scholen, lokale verenigingen)
- netwerkvorming tussen verschillende bedrijven in de regio

- Goede praktijkvoorbeelden

- het publiek maken van goede praktijkvoorbeelden ("best practice") en het aanklagen van ernstige discriminatie in bedrijven
- bedrijven kunnen als voorbeeld dienen, en hun kennis en ervaringen met andere bedrijven delen (ook al zijn ze zelf niet "best practice")

- Andere mogelijke acties

- nagaan welke ondersteunende acties klanten voeren
- ...

(bron: *Ben ik gelijk of ben ik gelijk. Positieve actie en diversiteitsbeleid in ondernemingen. Vormingsdag "positieve actieplannen" werkjaar 2001-2002 ACV; Werk maken van werk voor allochtonen. HIVA - <http://ww.hiva.be>*)

ABVV en ACV hebben **controlelijsten** ontwikkeld over de werksituatie van migranten in het bedrijf: wat is hun positie, hoe kan hieraan worden gesleuteld. Deze checklists kunnen eveneens worden ingezet bij het detecteren van andere vormen van discriminaties, om de werksituatie van vrouwen en arbeidsgehandicapten in het bedrijf na te gaan.

- Non-discrimatieclausule in het arbeidsreglement

In het arbeidsreglement van bedrijven en organisaties bepalen werkgevers en werknemers de spelregels die binnen het bedrijf gelden. De vakbonden streven naar het opnemen van een **clausule die elke vorm van racisme en discriminatie verbiedt**, in het **arbeidsreglement** van elk bedrijf en in cao's (op bedrijfsvlak en sectoraal).

Voorbeeld: ABVV en ACV werkten een (gelijkaardig) voorstel uit van een **non-discrimatieclausule**

"Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoegelijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor eenieders waardigheid, gevoelens en overtuiging. Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. *Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand of fysieke eigenschappen is verboden.*"

(zie o.a. de ABVV-brochure: "De non-discrimatieclausule. Veel woorden, evenveel daden. Een handleiding"- dit voorstel is hierboven licht aangepast (aanpassingen in cursief), door toevoeging van de nieuwe wettelijke bepalingen)

- In het paritair comité voor de **uitzendarbeid** (PC 322) werd op 7 mei 1996 een **cao** gesloten over de gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie. Deze cao is algemeen verbindend verklaard bij KB van 9 september 1996 (gepubliceerd in het BS op 6 november 1996).
- In PC 121 van de **schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen** werd een gelijkaardige cao afgesloten.
- Ook in meer dan 100 **bedrijven** bevat het **arbeidsreglement** reeds een non-discrimatieclausule.
- In de sectorcao's 1999-2000 werd een non-discrimatieclausule opgenomen in volgende **metaalgelieerde sectoren**: paritair comité (PC) 105 (non-ferro metalen), PC 112 (garagebedrijf), PC 142.01 (terugwinning van metalen), PC 149.01 (elektriciens: installatie en distributie), PC 149.02 (koetswerk), PC 149.03 (edele metalen), PC 149.04 (metaalhandel).
- **Cao 9 bis** van 29 oktober 1991 voorziet dat leden van de ondernemingsraad werknemerscijfers kunnen opvragen over de tewerkstelling van allochtonen binnen de onderneming.
- **Cao 38** (zie boven) voorziet in een gelijke behandeling van sollicitanten tijdens de wervings- en selectieprocedure.

Om werkgevers over de streep te trekken om daadwerkelijk een personeelspolitiek van diversiteit te voeren, kan een cao op sectoraal niveau over de opname van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement van elke onderneming uit die bedrijfstak een zeer nuttig en slagkrachtig instrument zijn.

Alvorens het tot een dergelijk sectoraal akkoord zou kunnen komen, zal binnen de bedrijven eerst het draagvlak voor meer diversiteit in het personeelsbeleid verder moeten worden ontwikkeld. Voor vakbondsvertegenwoordigers (CPB, OR, syndicale delegatie) en werknemers is hier een cruciale sensibiliserende rol weggelegd. Om de bedrijfsleiding (in haar aanwervingspolitiek) en zeker ook de collega's werknemers te overtuigen dat een meer rechtvaardige samenleving ook non-discriminatie op de werkvloer betekent (bijvoorbeeld het wegwerken van vooroordelen tegenover allochtone collega's).

Procedure voor het aanbrengen van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement

In een **privébedrijf met ondernemingsraad** kan elk OR-lid een aanpassing van het arbeidsreglement voorstellen. De voorzitter moet dit voorstel aan alle OR-leden bezorgen en bekendmaken bij het personeel via aanplakking op een zichtbare en goed toegankelijke plaats. Na min. 15 en max. 30 dagen moet dit voorstel als agendapunt op de OR worden besproken. De goedkeuring moet unaniem zijn, tenzij een andere beslissingsprocedure is voorzien. Als er geen overeenkomst mogelijk is, probeert de arbeidsinspectie te bemiddelen (binnen de maand). Als dit nog geen uitkomst biedt, moet het paritair comité waaronder het bedrijf ressorteert een verzoeningspoging tot stand proberen te brengen. Mislukt ook dat, dan beslist het paritair comité zelf, mits drievierde van de partijen in het paritair comité het eens zijn. Het nieuwe arbeidsreglement is van kracht 15 dagen na de beslissing in de OR of het paritair comité. Elke werknemer moet er een afschrift van krijgen.

In een **privébedrijf zonder ondernemingsraad** is het de werkgever die aanpassingen aan het arbeidsreglement opstelt. Kennisgeving aan de werknemers gebeurt via aanplakking. Die hebben dan 8 dagen de tijd om hun opmerkingen te noteren in een register, of die rechtstreeks (ondertekend!) naar de Inspectie van de Sociale Wetten te sturen. Zijn deze 8 dagen verstreken, dan stuurt de werkgever het register naar de inspectie. Als er geen opmerkingen zijn, wordt het nieuwe arbeidsreglement van kracht 15 dagen na aanplakking. Zijn er wel opmerkingen, dan moet de werkgever die in het bedrijf aanplakken, en probeert de inspectie binnen 30 dagen een verzoening tot stand te brengen. Lukt dit, dan geldt het reglement vanaf dag 8 na de verzoening. Als het niet tot een verzoening komt, beslist het paritair comité zelf mits drievierde van de partijen in het paritair comité het eens zijn. Het nieuwe arbeidsreglement is van kracht 15 dagen na de beslissing in OR of paritair comité. Elke werknemer moet er een afschrift van krijgen.

Bij de **openbare diensten** is er vaak geen arbeidsreglement en zijn bepalingen die in een arbeidsreglement thuishoren in het administratief statuut opgenomen. Een aanpassing of toevoeging aan het administratief statuut is het onderhandelingsterrein van de representatieve vakbonden. De procedure verschilt naargelang het type overheidsbedrijf en de inrichtende overheid.

De wetgever moet toezien op de naleving van het arbeidsreglement. Dus ook wat betreft de non-discriminatieclausule. De vakbonden oefenen een controlerende functie uit. Om effectieve sanctionering mogelijk te maken, is het nuttig dat bij de invoering van de non-discriminatieclausule wordt vermeld dat elke inbreuk op deze bepaling aanleiding tot een tuchtonderzoek zal geven. Het al dan niet respecteren van deze non-discriminatieclausule kan ook expliciet worden opgenomen in het evaluatie- en waarderingssysteem van het personeel.

En er is uiteraard de nieuwe antidiscriminatiewet om op terug te vallen.

Bedrijfsvoorbeelden

- Beroepsopleiding voor allochtone werkzoekenden, asielzoekers

Bij Antwerp Container Engineering (ACE nv), zijn er geregeld vacatures voor de functie van containerhersteller. Maar het bedrijf slaagt er niet altijd in om de gevraagde werkrachten te vinden op de (Antwerpse) arbeidsmarkt. De job van containerhersteller vergt een aantal specifieke vaardigheden, die buiten de klassieke opleiding voor lassers vallen. Het bedrijf zorgt nochtans voor een gespecialiseerde, interne opleiding. Mogelijk schrikt ook het fysiek vrij zware werk, grotendeels in de buitenlucht, de kandidaten af.

Om het weerkerende probleem van niet-ingevulde vacatures aan te pakken, besloot ACE in 1999, na overleg met VDAB Antwerpen en het Steunpunt Tewerkstelling Antwerpen, om een volgehouden opendeurpolitiek te voeren naar **allochtone werkzoekenden** en in het bijzonder naar **asielzoekers**. De drie partners - ACE, VDAB en het Steunpunt Tewerkstelling - besloten om met een **individuele beroepsopleiding (ibo)** van start te gaan.

De ibo bestrijkt een totale duurtijd van vijf maanden en verloopt in twee fasen. In de eerste drie maanden brengt de peetvader/ lesgever zijn kennis en vaardigheden, nodig voor het uitoefenen van de job van containerhersteller, over op de cursist. In de twee daaropvolgende maanden leert de cursist, onder begeleiding, zelf het vak in de praktijk.

Sinds november 1999 hebben 21 kandidaten, waarvan 17 van allochtone afkomst, de opleiding aangevat. Daarvan kregen er, na afloop, 9 een contract voor onbepaalde duur aangeboden; ze zijn nog steeds in dienst bij ACE. Voorts zijn er 5 nog aan hun opleiding bezig.

Bij ACE zijn ze evenwel niet blind voor de overgebleven uitdagingen: een beperkte taalopleiding blijkt niet altijd voldoende om de *taalhandicap* bij allochtone werknemers weg te nemen. Bovendien vraagt werken met werknemers uit een *andere culturele achtergrond* veel begrip van de (autochtone) collega's op de werkvloer, bijvoorbeeld tijdens de ramadan.

Antwerp Container Engineering - opleiding van allochtone werkzoekenden, contactpersoon: Sabine Corluy, tel. 03 260 61 28

- Sensibiliseringscampagne antiracisme en interculturaliteit bij personeel (o.a. trainingen hoe omgaan met racisme op werkvloer)

Een vormingsdag over "**interculturele relaties**". Doel: ervoor zorgen dat het personeel (aankopers, magazijniers, technici,...) "in alle mondelinge en schriftelijke contacten met leveranciers/dienstverleners ondubbelzinnig het multicultureel en niet-discriminerend profiel van Kind en Gezin uitdraagt". Op de vormingsdag stonden lezingen en seminars op het programma over onder meer "het gebruik van de juiste culturele terminologie", "mechanisme van interculturele dialoog", "verleden, heden en toekomst van de migratie" en "verschillen tussen westerse en niet-westerse culturen". In oefeningsessies werd geleerd hoe met racisme kan worden omgegaan.

Kind en Gezin, sensibiliseringscampagne bij personeel, contactpersoon: Rudy de Cock, tel. 02 533 13 29

(bron: Goede praktijken van maatschappelijk verantwoord ondernemen, juni 2002, Administratie Werkgelegenheid van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden Landbouw.)

Meer info:

- Organisaties die positieve acties onversteunen

- **STC-projectontwikkelaars**

De subregionale tewerkstellingscomités 'STC's) moeten het arbeidsmarktbeleid binnen een subregio coördineren en stimuleren. Projectontwikkelaars staan in voor de bevordering van deelname van kansgroepen - allochtonen, vrouwen, gehandicapten, ouderen,...- aan de arbeidsmarkt. Zij coördineren ook de ondersteuning en begeleiding van bedrijven die een positieve actie aanvatten. Voor het opzetten van positieve actieplannen kunnen bedrijven subsidies krijgen.

De website van **STC-Vlaanderen**: <http://www.stcvl.be> geeft o.a. toegang tot de websites van de verschillende STC's (STC Aalst-Oudenaarde, STC Antwerpen-Boom, BNCTO Brussel, STC Brugge, STC Gent, STC Halle-Vilvoorde, STC Kortrijk-Roeselare, STC Leuven, STC Limburg, STC Mechelen STC Oostende-Ieper, STC Sint-Niklaas-Denermonde, STC Turnhout), waar je de coördinaten van de projectontwikkelaars kan vinden.

- **Sectorconsulenten**

Sectoren die acties voor kansengroepen willen organiseren om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen, kunnen sectorale diversiteitsmanagers (sectorconsulenten) aanwerven. De sector ondertekent een non-discriminatieverklaring. De sectorconsulenten werken bij de sectorale (vormings)fondsen en hebben als opdracht het bevorderen van management van diversiteit in bedrijven van de sector. (zie ook hoger in de tekst)

Coördinaten van de sectorale vormingsfondsen Hout, Textiel, Auto, Bouw, Bedienden, Horeca, Voeding, Vervoer, Chemie, Elektriciteit, Metaal, Confectie, Grafisch, Sociaal, zie o.a.

<http://www.havi-vorming.net/sectorfondsen.html>

- **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR)**

<http://www.antiracisme.be>

Wetstraat 155, 1040 Brussel (station en metro: Schumann), tel: 02 233 06 11,

fax: 02 233 07 04, groen nummer: 0800 17364 (Nederlands)

centrum@antiracisme.be

De vormingsdienst van het CGKR organiseert trainingen rond interculturele communicatie.

Het Centrum beschikt over **lokale meldpunten Racisme en Discriminatie**:

- Antwerpen: Klachtenbank Antwerpen, Gasstraat 14, 2060 Antwerpen, tel. 03 227 32 20 (permanentie: dinsdag 16u00-18u00)
- Brussel: Meldpunt Racisme Brussel, Wetstraat 155 (8ste verd.), 1040 Brussel, groene lijn: 0800 17 364 (permanentie: donderdag 9u30-12u30)
- Molenbeek: Mommaertstraat 22, 1080 Brussel, tel. 02 411 58 97 (permanentie: donderdag 14u00-16u30)
- Gent: Meldpunt Discriminatie Gent, Kaprijkestraat 12, 9000 Gent, tel. 09 265 76 76 (permanentie: donderdag 14u00-19u30)
- Limburg: Meldpunt Racisme Limburg, Universiteitslaan 1, 3500 Hasselt, tel. 011 23 82 41 (permanentie: eerste donderdag van de maand 9u00-16u30)
- Lokeren: Meldpunt Racisme Lokeren, Schoolstraat 51, 9160 Lokeren, tel. 09 348 48 08 (permanentie: woensdag 14u00-17u00)
- Sint-Niklaas: Meldpunt Racisme Sint-Niklaas, Kazernestraat 35, 9100 Sint-Niklaas, tel.03 776 77 10 (permanentie: dinsdag 15u00-17u00)
- Oostende: Meldpunt Racisme Oostende, Edith Cavellstraat 15, 8400 Oostende, tel. 059 51 51 17 (permanentie: woensdag 14u00-16u30)
- Turnhout: Meldpunt Racisme Turnhout, Postbus 1060, 2300 Turnhout

Er zijn ook *Franstalige meldpunten* (coördinaten, zie de website van het Centrum)

- **ABVV en ACV**

Zowel ABVV als ACV voorzien een (eendags)module rond extreem-rechts in de basisvorming van hun militanten. Ook voor het **eigen personeel** wordt door ABVV en ACV vorming georganiseerd, bijvoorbeeld bij de eerstelijns- en andere medewerkers van de lokale werkloosheidsbureaus.

ACV ontwikkelde ook een **begeleidingsproject op de werkvloer**, gericht op het verminderen van weerstanden tegen de tewerkstelling van allochtonen en een **evenredige arbeidsparticipatie**. In 2002 werd reeds een 100-tal ondernemingen met deze "positieve actie" bereikt, in 2003 wordt gemikt op een verdieping van deze actie, bij zo'n 15 grotere en kleinere ondernemingen in diverse sectoren verspreid over heel Vlaanderen. Bedoeling is dit op termijn

te verbreden, via de ontwikkeling van een (algemeen in bedrijven inzetbaar) draaiboek. Het ABVV werkt gelijkaardige initiatieven uit (vzw Welkom).

- De non-discriminatieclausule. Veel woorden, evenveel daden - ABVV brochure
- Discriminatie controlelijst - ABVV handleiding (werkinstrument voor op de werkvloer, focus op de situatie van migranten)
- Syndicale argumenten tegen extreem-rechts - ABVV brochure (handig werkinstrument om het programma van het Vlaams Blok beter te ontzenuwen)
- Kleurrijk personeelsbeleid - ABVV brochure en verslagboek studiedag 6/2/1999
- Positieve actie en werk voor migranten - ABVV handleiding (voor vakbondsvertegenwoordigers, hoe discriminatie op de werkvloer en bij aanwerving aanpakken)
- Wegwijzer voor een ABVV-er tegen discriminatie - handleiding
- Nederlands op de werkvloer - ABVV handleiding (voor vakbondssecretarissen, organisatoren en taallesgevers van de cursus Nederlands op de werkvloer)
- Racisme, vooroordelen en discriminatie - ABVV vormingspakket

Dit materiaal is te bestellen bij ABVV-vzw Welkom, Watteestraat 10, 1000 Brussel, tel. 02 289 01 61, fax 02 289 01 89, welkom@vlaams.abvv.be of on-line via <http://www.vlaamsabvv.be>

Lokale ABVV migrantenwerkingen: o.a.

- vzw Info-Ombudsdienst, Ommeganckstraat 35; 2018 Antwerpen, tel. 03 220 66 08
- vzw Multicolores, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, tel. 011 30 09 78
- vzw Stuvo-Ico-Team, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, tel. 011 30 09 79
- vzw Samen, D. Boucherystraat 16, 2800 Mechelen, tel. 015 21 94 66
- Rechts Omkeer. Sterke argumenten tegen wankele slogans van racisme en extreem-rechts - mei 2000, ACW
- Rechts Omkeer II *Voorbeelden van aanpak (o.a. arbeid, onderwijs wijken, gezondheidszorg,...)* - ACW (in druk, verschijnt in de loop van januari 2003)
- Verrassend anders omgaan met verschillen. november 2002, ACW (over diversiteit, klassenverschillen, sekseverschillen en verschillen tussen culturen)
- Integratie van migranten. Een syndicaal werkboek voor de onderneming - januari 1993, ACV
- Ben ik gelijk of ben ik gelijk. Positieve actie en diversiteitsbeleid in ondernemingen. Vormingsdag "positieve actieplannen" werkjaar 2001-2002 ACV
- Migratie eeuwenoud - maart 1994, ACV brochure (historische schets migratie)

Bovenstaande ACV- publicaties zijn te bestellen bij ACV bewegingswerking, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel, tel. 02 246 31 11, fax 02 246 30 10

Bovenstaande ACW- publicaties zijn bestelbaar bij ACW, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel, tel. 02 246 31 11, fax 02 246 37 00, acw@acw.be, <http://www.acw.be>

- Wat heeft het Vlaams Blok tegen de vakbonden? - mei 1999, ACV folder voor militanten, met een aantal syndicale tegenargumenten
- Samen voor elkaar - juni 1998, ACV folder voor het groot publiek, met enige uitleg over wat te doen bij het vaststellen van racistische daden
- Ook jouw zorg? - maart 2000, ACV wervingsfolder voor militanten, om actief te worden binnen de ACV integratiewerking

Deze publicaties omtrent integratie zijn gratis te verkrijgen bij elk gewestelijk verbond of on line bestelbaar via <http://www.acv-csc.be>

- Cel kleurrijk ondernemen

De Cel kleurrijk ondernemen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid informeert, sensibiliseert en adviseert de verschillende diensten binnen het Ministerie omtrent de materie van etnische discriminatie bij aanwerving en op het werk. Daarnaast heeft deze dienst een *ondersteunende* taak ten aanzien van de *bedrijfswereld*.

Deze cel bestaat momenteel uit twee deskundigen gedetacheerd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

Voor het Nederlandstalig landsgedeelte:

Reza Gholamalizad, tel. 02 233 43 85, fax: 02 233 42 57,

reza.gholamalizad@meta.fgov.be

Voor het Franstalig landsgedeelte:

Amina Nadi, tel. 02 233 4267, fax: 02 233 42 57, amina.nadi@meta.fgov.be

- **Arbeidsgehandicapten**

Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap -

<http://www.vlafo.be>

(zie ook in de tekst hierboven)

- **Vrouwen**

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg -

http://meta.fgov.be/pa/nla_index.htm -> publicaties -> o.a.

Gelijke kansen in het algemeen;

Gelijkheid bij tewerkstelling en arbeid:

- Code van goede praktijk voor positieve acties (in de ministeries en federale parastatalen)
- Gelijkheid van mannen en vrouwen bij de arbeid: juridische basisdocumentatie
- **Handleiding tot resultaatgerichte omscholing en inschakeling van vrouwen in functies en beroepen waarin zij ondervetegenwoordigd zijn** - o.a. sensibilisering, screening, opleiding, begeleiding, tewerkstelling, nazorg, (ook on line beschikbaar)
- Naar een correcte verloning van uw functie: "Werkboek voor gelijke kansen en functiewaardering" (brochure) en "Opleidingspakket voor gelijke kansen en functiewaardering"
- Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs (JUMP): sensibiliseringsmap van de Dienst Gelijke Kansen en het netwerk Flora voor de socio-professionele herinschakeling van vrouwen. Bedoeling is opleidingen en tewerkstelling toegankelijker te maken voor kansarme vrouwen. De bevorderende en belemmerende factoren werden in kaart gebracht, in drie brochures: analyses en transversale aanbevelingen, analyses en gespecialiseerde aanbevelingen, hulpmiddelen ter beschikking van de werkgevers.