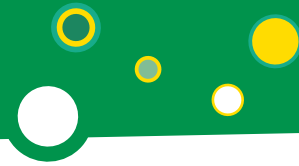




POSITIEVE ACTIE VOOR EEN INCLUSIEF BEDRIJF



INHOUDSTAFEL

➤ Meerwaarde van diversiteit in de organisatie	PAGINA A
➤ Wat is een positieve actie?	PAGINA A
➤ Gaat het eigenlijk om positieve discriminatie ?	PAGINA B
➤ Positieve acties zijn niet nieuw!	PAGINA B
➤ Hoe een positieve actie opstarten?	PAGINA C
➤ Wat zijn de verschillende stappen?	PAGINA C
➤ Procedure voor een toetredingsakte	PAGINA E
➤ Enkele voorbeelden van positieve acties	PAGINA F
➤ Een enquête houden met oog voor privacy	PAGINA G
➤ Wat levert een enquête of peiling op?	PAGINA I
➤ Personen van vreemde origine	PAGINA I
➤ Gender	PAGINA K

MODEL VAN TOETREDINGSAKTE TOT BEPALING VAN DE VOORWAARDEN INZAKE POSITIEVE ACTIES

- Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming :
- Naam van de onderneming:
- Adres :
- Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :
- Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :
- De werkgever verklaart op erewoord dat WEL/GEEN opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten werd bezorgd. Indien er opmerkingen werden gemaakt, verklaart de werkgever op erewoord dat de uiteenlopende standpunten WEL/NIET werden verzoend.

Artikel 1: Aantonen van het bestaan van een kennelijke ongelijkheid

Artikel 2 : Omschrijving van de doelstelling en de concrete uitwerking van de positieve actie

Artikel 3: Verwachte duurtijd van de positieve actie (maximum 3 jaar)

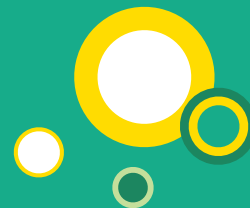
Artikel 4: Evenredigheidstoets – maatregelen moeten passend en noodzakelijk zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling

Artikel 5: Garantie dat de rechten van anderen niet nodeloos worden ingeperkt

Opgemaakt te, op

Voor de werkgever.....

POSITIEVE ACTIE VOOR EEN INCLUSIEF BEDRIJF



Het is tijd om het begrip positieve actie op te helderen, want het is een zeer interessante hefboom om discriminatie binnen organisaties in de privésector efficiënt te bestrijden.

De maatregel bestaat sinds februari 2019. Toch hebben nog maar weinig organisaties de stap gezet. Waarom? Niet omdat discriminatie niet bestaat, maar hoogstwaarschijnlijk omdat de maatregel onvoldoende bekend is. Bovendien moeten de te nemen stappen worden verduidelijkt, zodat onze afgevaardigden ze durven te verdedigen en te gebruiken. Dat is de taak die we onszelf hebben opgelegd met deze duidelijke en complete fiches, die ook beschikbaar zijn op het internet.

Nu is het tijd om actie te ondernemen, en dat gaan we samen doen!

MEERWAARDE VAN DIVERSITEIT IN DE ORGANISATIE

Een onderneming die rekening houdt met de diversiteit van zijn personeel verrijkt zich!

Gelijkheid is niet enkel een doel op zich, maar een bron van welzijn op het werk omdat iedereen zich daardoor op zijn plaats voelt. Diversiteit stimuleert de organisatorische prestaties, verbetert het sociale klimaat, de teambuilding en dus de globale werking van de onderneming. Ze leidt tot nieuwe creativiteit: diversiteit betekent meer invalshoeken en stimuleert innovatie. Interne middelen die nog niet werden aangeboord worden ingezet.

WAT IS EEN POSITIEVE ACTIE?

Slachtoffers van discriminatie of achterstelling op het werk staan vaak machteloos omdat het vaak geniepig gebeurt en zelden kan worden bewezen.

Werkgevers sorteren CV's waarbij ze systematisch bepaalde profielen weren.

Interimkantoren discrimineren hun eigen personeel om hun klanten ter wille te zijn.

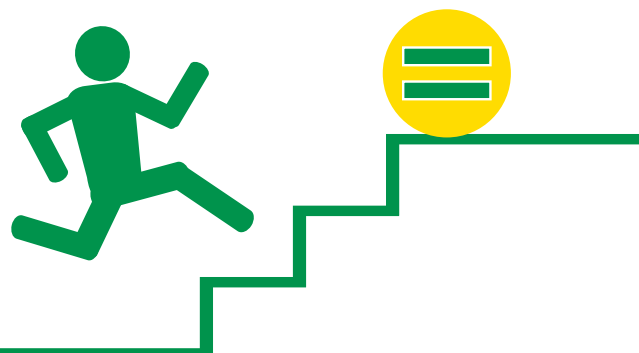
Bepaalde profielen blijven vastzitten in ondergeschikte functies en krijgen geen toegang tot opleiding of nieuwe functies.

ENZ...

De wetgeving die discriminatie verbiedt is ontoereikend om discriminatie echt een halt toe te roepen.

Daarom maakt de wet positieve acties mogelijk. Het was wel wachten tot 2019 op een K.B. dat de voorwaarden op het vlak van werkgelegenheid vastlegt.

Een positieve actie is een maatregel om **nadelen** die verbonden zijn aan de door de wet beschermde criteria te voorkomen of te compenseren.



Het K.B. van 2019 legt enkel het wettelijke kader vast voor ondernemingen in de **privésector**. Er moet aan vier voorwaarden worden voldaan om een positieve actie uit te voeren:

- ▶ Bewijzen dat er sprake is van **duidelijke ongelijkheid** in de sector of onderneming, gestaafd met cijfers. Dit kan op alle mogelijke manieren: de participatiegraad van de doelgroepen meten om de sectoren in kaart te brengen waar ze ondervertegenwoordigd zijn, wijzen op glazen plafonds/plakvloeren en andere vormen van ongelijkheid. Hiervoor kan je gebruikmaken van een aantal tools die we verderop toelichten. Ook bevragingen of enquêtes vormen een belangrijk instrument.
- ▶ Een doel nastreven: **ongelijkheid wegwerken**. Het doel moet meetbaar en realistisch zijn.
- ▶ De actie moet **tijdelijk** zijn of in tijd beperkt tot dat het doel is bereikt. Een positieve actie mag trouwens niet langer duren dan drie jaar.
- ▶ **Andermans rechten** niet nodeloos beperken. Het is de bedoeling om het evenwicht te herstellen, niet om nieuwe evenwichten te creëren.

GAAT HET EIGENLIJK OM POSITIEVE DISCRIMINATIE?



Helemaal niet. Positieve discriminatie betekent dat de kandidaat die geselecteerd wordt niet dezelfde competenties heeft als de andere kandidaten. Iemand voorttrekken enkel op basis van een handicap, een bepaalde leeftijd of vreemde origine is verboden. Omdat er sprake is van **discriminatie** of benadeling is er een **tijdelijke** actie om de **ongelijkheid weg te werken**. Op die manier bieden we achtergestelde, maar **competente** groepen toegang tot functies waarvan ze uitgesloten zijn op basis van vooroordelen of structurele ongelijkheid (racisme, seksisme, leeftijdsdiscriminatie, handicap ...)

Het is **verboden** om gediscrimineerde groepen **absolute en onvoorwaardelijke voorrang** te geven bij een job of een dienst (stage). Dan verval je immers in wat je precies probeert te voorkomen. Daarom legde de wetgeving een duidelijk kader vast voor positieve acties. Improvisatie is uitgesloten! Het doel moet **legitiem** zijn en een **evenredigheidstoetsing** doorstaan. De middelen die worden aangewend moeten de privacy van de werknemers respecteren.

POSITIEVE ACTIES ZIJN NIET NIEUW!



Sinds 1983 bestaat er een Europese verordening die discriminatie op basis van geslacht aanpakt. Het Belgische koninklijk besluit (KB) van 11 februari 2019 schaft het KB van 14 juli 1987 af over de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector.

De antidiscriminatie-, antiracisme- en genderwet **van 2007** bepalen bovendien dat de maatregel van positieve actie bij wet moet worden geregeld om een duidelijk kader te bieden. In 2019 officialiseerde het koninklijk besluit de mogelijkheid om de positieve maatregel toe te passen. Dit komt neer op een actualisering op het vlak van gender en een uitbreiding naar alle criteria!

Het spreekt voor zich dat de maatregel niet het resultaat is van een enkele oorspronkelijke regelgeving. Ze is ook gebaseerd op Europese richtlijnen over gelijke behandeling **uit 2000 en 2006** en op het Verdrag van de Verenigde Naties over de rechten van personen met een handicap.

HOE EEN POSITIEVE ACTIE OPSTARTEN?

Kies zorgvuldig de methode wanneer je positieve acties plant op basis van de noden en de doelstellingen van je onderneming. Je kan je licht opsteken bij de bevoegde overheid om advies in te winnen over de beste aanpak voor elke situatie.

Hoe dan ook moeten de sociale partners systematisch worden betrokken bij het opstarten van positieve acties:

- ▶ ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst
- ▶ ofwel via een toetredingsakte (het verplichte model invullen onder de inhoudstafel)
- ▶ ofwel onder een andere vorm (in dit geval kan je je nooit beroepen op de goedkeuring van de FOD)

Je moet **stapsgewijs** te werk gaan :

1. de stand van zaken opmaken aan de hand van cijfers (overzicht van de onderneming)
2. de achtergestelde en ondervetegenwoordigde doelgroepen duidelijk in kaart brengen
3. doelstellingen en een planning vastleggen
4. acties kiezen en uitvoeren
5. de acties regelmatig evalueren (monitoring)

NB:

om erkend te worden als 'positieve actie' overeenkomstig de wetgeving, moet de actie ter goedkeuring worden voorgelegd aan de bevoegde **minister** van Werk. Verderop in deze fiches vind je alle informatie hierover! Laat je niet afschrikken door de ministeriële goedkeuring. Een positieve actie opstarten is haalbaar.



WAT ZIJN DE VERSCHILLENDE STAPPEN?

➡ MAAK EEN OVERZICHT VAN JE ORGANISATIE EN HET PERSONEEL.

Zo zie je welke groepen ondervetegenwoordigd zijn, het slachtoffer kunnen zijn van ongelijke behandeling en dus achtergesteld zijn:

- ▶ ofwel in je beroepssector, ▶ ofwel in je onderneming, ▶ ofwel in bepaalde functies in je onderneming.

Bepaal de doelgroep, leg dus **nauwkeurig** het profiel vast.

Gaat het om nieuwkomers, Belgen van vreemde origine, personen met een handicap, vrouwen ... ?

Naast cao nr. 9 die je kan vragen in de ondernemingsraad (recht op informatie) is er de **sociale balans** van je onderneming, informatie die verplicht minstens een keer per jaar moet worden verstrekt, tegelijkertijd met de financiële balans. Samen vormen die instrumenten een ware bron aan belangrijke informatie waarmee je de diversiteit en gelijke kansen in je onderneming kunt vergroten. Gebruik die cijfers om een overzicht te maken en maak een leeftijdspiramide. Gebruik die informatie om je voornemens en ambities rond positieve acties kracht bij te zetten!

➡ 560 WERKNEMERS IN TOTAAL:

BEDIENDEN:

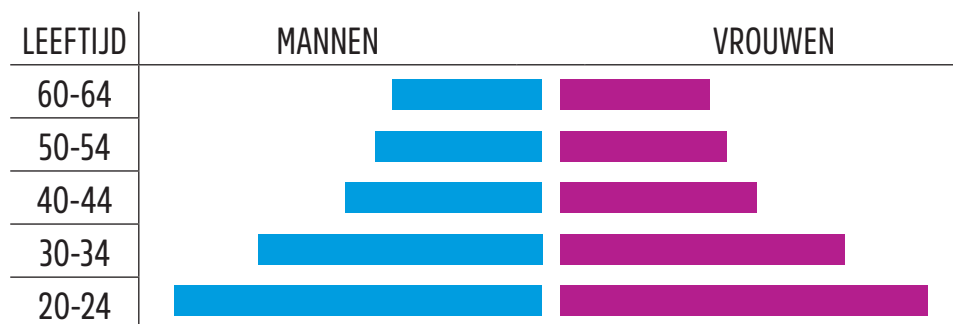
BEDIENDEN: 160	KADERLEDEN: 20
♀: 100	♀: 4
♂: 60	♂: 16
HERKOMST: 4	HERKOMST: 4
HANDICAP: 2	HANDICAP: 2

PRODUCTIEHAL:

ARBEIDERS: 270
♀: 20
♂: 250
HERKOMST: 115
INTERIM: 15

VERPAKKING-OPSLAG-VERZENDING:

ARBEIDERS: 110
♀: 60
♂: 50
HERKOMST: 40
INTERIM: 20



Hoeveel mensen van vreemde origine hebben een **kader-** of een **leidinggevende** functie? En hoeveel van hen zijn arbeider, interimmer of hebben een ondergeschikte functie? Maak dezelfde oefening voor vrouwen, jongeren, oudere werknemers en werknemers met een handicap.

Als die cijfers opmerkelijk zijn, heb je misschien wel de groepen gevonden die in jouw onderneming op beperkingen stuiten. Het kan al dan niet gaan om bewuste discriminatie, maar hoe dan ook doet de discriminatie zich voor in een van de managementfasen (rekrutering, slechte omkadering bij de indiensttreding, enz.). **Jouw opdracht bestaat erin discriminatie en ongelijkheid op te sporen om** daar concreet iets te veranderen.

NB :

Op het vlak van toekomstige wetgeving en maatregelen om een echt kader en uitgangspunt vast te leggen voor positieve acties, wordt er een **audit per sector** gepland om vooroordelen en structurele discriminatie op te sporen. De komende maanden en jaren vormen deze audits een concrete en legitieme basis om positieve acties uit te werken!

➡ BEWIJS DAT ER SPRAKE IS VAN ONGELIJKHEID

In de bouwsector werken er bv. heel weinig vrouwen. Ga op zoek naar cijfers over de sector en probeer meer vrouwen warm te maken voor beroep in de bouwsector.

In de kinderopvang werken praktisch geen mannen, ook al beschikken ze over het geschikte diploma en de vereiste competenties. We moeten dus oog hebben voor profielen die zonder gegronde reden ondervertegenwoordigd zijn.

De onderneming of de sector moet dus via alle mogelijke middelen aantonen dat er duidelijk en onbetwistbaar sprake is van ongelijkheid.

➡ VERDUIDELIJK DE DOELSTELLING

Is het de bedoeling de achtergestelde groepen aan werk te helpen? Of hen toegang te verschaffen tot vorming in de onderneming? Op welke manier worden ze achtergesteld en vanaf wanneer kan je stellen dat de achterstelling is weggewerkt? Op basis van welke **criteria** wordt de positieve actie als **geslaagd** beschouwd?

Als 12 vrouwen vorming krijgen in een bepaald domein? Als 8 nieuwkomers en vluchtelingen worden aangeworven in het kader van een stage in de organisatie? Als een aanwervingscampagne minstens 250 personen van Afrikaanse en/of Maghrebijnse origine bereikt? Als er een cao nr. 104 wordt afgesloten om werknemers ouder dan 45 jaar aan het werk te helpen en te houden?

➡ BESLIS WELKE MIDDELEN ER WORDEN INGEZET

Werk de verschillende stappen uit met duidelijke deadlines, een budget, de organisatie en een taakverdeling tussen de verschillende actoren. **Wie doet wat?**



PROCEDURE VOOR EEN TOETREDINGSAKTE

Onder de inhoudstafel vind je een document dat je moet invullen voor een toetredingsakte. Als vakbondsvertegenwoordiger kunnen je collega's en jijzelf opteren voor een cao over een positieve actie.

Bij de toetredingsakte moet je een hele procedure volgen. Je moet de werknemers hierbij raadplegen en betrekken om de bedoeling toe te lichten en te zorgen voor proactieve deelname. Formele raadpleging is niet verplicht in het kader van een cao.

➡ STAP 1: RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

Het ontwerp van toetredingsakte moet door de werkgever bekend worden gemaakt aan alle werknemers. De werknemers hebben vijftien dagen om individueel hun opmerkingen op de juiste wijze schriftelijk te laten optekenen. Hun naam mag niet meegedeeld of kenbaar gemaakt worden. Daarna stuurt de werkgever het register ter inzage naar de bevoegde ambtenaar die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt.

Als hem geen enkele opmerking van de werknemers werd meegedeeld, wordt de opmaakprocedure afgesloten op de vijftiende dag.

➡ STAP 2: EVENTUELE VERZOENING

Als hem opmerkingen van de werknemers werden meegedeeld of als het register opmerkingen van de werknemers bevat, deelt hij deze binnen de vier dagen mee aan de werkgever die ze aan de werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen.

- Als hij daarin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties afgesloten op de achtste dag volgend op die van de verzoening.
- Als hij er niet in slaagt, stuurt de ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritair comité.
- Het paritair comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering. Als het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75% van de stemmen door ieder van de partijen uitgebracht, haalt.
- Als het paritaire orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan brengt de ambtenaar de zaak naar de Nationale Arbeidsraad. Die duidt dan het paritair comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken.

➡ STAP 3: NEERLEGGING BIJ DE GRIFFIE EN ONTVANKELIJKHEID

De toetredingsakte moet worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie 'Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg'. Die gaat na of ze ontvankelijk kan worden verklaard.

➡ STAP 4: GOEDKEURING

Het positieve actieplan moet ter goedkeuring worden voorgelegd aan de minister van Werk. Hij gaat na of aan alle voorwaarden zoals omschreven in het besluit is voldaan en/of de positieve actie wel degelijk betrekking heeft op één van de beschermde criteria.

Als het positieve actieplan wordt goedgekeurd, wordt het beschouwd als conform met de antidiscriminatiwetgeving, d.w.z. dat 'positieve discriminatie' verboden is. Het doel van positieve acties is immers om een evenwicht te herstellen ten opzichte van een situatie waar er sprake is van discriminatie en achterstelling van bepaalde profielen en niet om nieuwe onevenwichten te creëren.

➡ STAP 5: KENNISGEVING

De beslissing wordt ter kennis van de verzoeker gebracht binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van registratie van de collectieve arbeidsovereenkomst of vanaf de datum van de ontvankelijkheidsverklaring van de toetredingsakte. Bij ontstentenis wordt het positieve actieplan als goedgekeurd beschouwd.



ENKELE VOORBEELDEN VAN POSITIEVE ACTIES

Je kan opteren voor zachte, '**stimulerende**' maatregelen en/of hardere, meer '**dwingende**' maatregelen.

Stimulerende maatregelen zijn bv. achtergestelde en ondervetegenwoordigde groepen bepalen en hen aanmoedigen om te solliciteren.

Computerlessen voor oudere werknemers organiseren tijdens de werkuren zodat ze mee zijn met de jongere collega's.

Een deel van de stageplaatsen voorbehouden aan studenten uit minder gegoede milieus en ze daarna dezelfde selectieproeven laten doen als de andere kandidaten om een overeenkomst van onbepaalde tijd in de wacht te kunnen slepen.

Het verslag aan de Koning van het K.B. van 2019 (privésector) somt voorbeelden op van de verschillende vormen van positieve acties. Ze zijn niet exhaustief. Positieve acties zijn mogelijk in elke fase van de arbeidsrelatie, dus niet enkel bij de aanwerving.

- ▶ **Wervingscampagnes** voor specifieke doelgroepen;
- ▶ Het **gericht promoten van vacatures** bij specifieke doelgroepen;
- ▶ **Ondersteuningsprogramma's voor sollicitanten** tijdens de sollicitatieprocedure. Dit zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat een bedrijf de mogelijkheid biedt om voor kandidaten uit een bepaalde doelgroep informatie of **vooropleidingen** te voorzien met uitleg over hoe ze succesvol kunnen solliciteren bij het bedrijf;
- ▶ **Stageplaatsen voorbehouden** aan groepen waarvoor positieve acties toegelaten zijn. Daaraan kan een garantie op een job verbonden worden, bv. bij positieve evaluatie van de stage en bij het uitschrijven van een vacature in een periode van twee jaar na de stage;
- ▶ **Opleidingen** stimuleren met het oog op doorgroeimogelijkheden om het glazen plafond te doorbreken.

Meer **dwingende** maatregelen kunnen gaan tot het opleggen van quota voor de aanwerving van ondervetegenwoordigde en gekwalificeerde groepen.

Eens het positieve actieplan bij de minister van Werk is ingediend, moet hij binnen de twee maanden reageren (afwijzen of goedkeuren).

Zoniet wordt het plan als goedgekeurd beschouwd. Daarna zal de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg tweejaarlijks een evaluatierapport opstellen om te onderzoeken welke vormen van positieve actie effect hadden.

In Brussel begeleidde Actiris de uitvoering van drie positieve actieplannen met de steun van Unia om op de naleving van de wetgeving toe te zien.

FeBi en Volta (federaties van ondernemingen en instanties) ontwikkelden positieve acties waar elk van hun leden baat bij heeft en zodoende niet individueel op zoek moet naar mogelijkheden om positieve acties op te starten. Werken met federaties is zeer praktisch en vergt veel minder energie om sectorale acties op poten te zetten.

➡ **VOLTA** : de positieve actie bestond uit opleiding van 12 jonge werkzoekende vluchtelingen tot elektrotechnisch onderhoudsmedewerker. De criteria waren dus nationaliteit en leeftijd. Na een extra opleiding krijgen ze dan hun certificaat van hoger secundair onderwijs. Het gaat om 45 personen over de drie gewesten.

➡ **INTEGRA** : betreft de inclusie van vluchtelingen of nieuwkomers in de zorgsector (PC 330-02 en 04).

- **INTEGRA-ZORG** richtte zich tot vluchtelingen met een niet-erkend diploma of met ervaring.

Deze vluchtelingen volgen een opleiding die leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

- **INTEGRA-JOBS** richt zich tot nieuwkomers en biedt hen een arbeidsovereenkomst van twee jaar aan waarbij niet de werkgever, maar de federatie de kosten op zich neemt. De werkgever moet wel het engagement aangaan dat de nodige aanpassingen worden doorgevoerd zodat de positieve acties slagen. Op die manier worden 450 jobs gecreëerd over een periode van drie jaar in de drie gewesten, waarvan 150 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Actiris zorgde voor de nodige aanpassingen.



Een nieuwkomer wordt gedefinieerd als: elke persoon tussen 18 en 65 jaar die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verblijft met een wettelijk statuut en sinds minder dan vijf jaar op het grondgebied aanwezig is en geen Belg of niet afkomstig uit de Europese Unie is. Dankzij de Kruispuntbank kon de doelgroep worden bepaald.

Via specifieke communicatie werden deze profielen aangemoedigd om te solliciteren. Daarnaast werd er een specifieke cel opgericht voor nieuwkomers. Actiris zat samen met de werkgevers om inclusieve vacatureteksten op te stellen waarbij elk woord en elke gevraagde competentie werden afgewogen zodat potentiële kandidaten zichzelf niet discrimineren en denken dat ze niet in aanmerking komen.

Actiris probeert werkgevers ook bewust te maken van het belang van opleiding om leemtes op te vullen. Het feit dat de federatie bepaalde posten financiert stelt de werkgevers gerust. Tijdens lessen Frans of Nederlands komen de cursisten in contact met specifieke terminologie op de werkvloer waardoor ze efficiënter kunnen werken en aan de slag blijven.

Tot nu toe zijn de werkgevers tevreden over de positieve acties. Ze weten dat ze financieel worden ondersteund en kunnen rekenen op omkadering en/of advies bij elke stap.

EEN ENQUÊTE HOUDEN MET OOG VOOR PRIVACY

Je mag niet zomaar gegevens over het personeel verzamelen en verwerken. Vaak gaat het om persoonlijke en gevoelige gegevens. Er bestaat een Europees (GDPR – Algemene verordening gegevensbescherming) en een Belgisch wettelijk kader dat vastlegt wat al dan niet toegelaten is om de privacy en de persoonsgegevens van de EU-burgers te beschermen. Hierbij staat privacy centraal. De wetgeving heeft in de eerste plaats betrekking op ondernemingen. **Gegevens die volledig en definitief anoniem zijn vallen echter niet onder de GDPR.**

Je kan bij de **Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ)** administratieve gegevens opvragen om een stand van zaken op te maken van de personeelssamenstelling op basis van geslacht, leeftijd en nationale afkomst. Deze gegevens worden verzameld via het ondernemingsnummer en anoniem meegedeeld onder de vorm van een tabel.

De onderneming moet dit via mail aanvragen bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (dwh-diversity@ksz-bcss.fgov.be), die dan een contract zal afsluiten met de onderneming. Na betaling (vaste prijs) worden de gegevens per mail bezorgd. De KSZ publiceerde onlangs een webpagina met uitleg over de procedure:

https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/menu/diversiteitsmeting-priveonderneming.html.

Wat de andere beschermde criteria betreft, kan enkel de enquête opheldering bieden. De interne monitoring van de diversiteit van het personeel is namelijk een referentiemeting die als basis kan dienen voor een actieplan.

Uitzonderlijk kunnen gevoelige gegevens van de werknemers wel worden verwerkt, als:

- ▶ de werknemers expliciet toestemming geven;
- ▶ het arbeidsrecht dit vereist;
- ▶ de verwerking noodzakelijk is om belangrijke redenen van algemeen belang.

Wanneer de werkgever (al dan niet gevoelige) persoonsgegevens verwerkt, moet hij voldoen aan het finaliteits-, het evenredigheids- en het transparantiebeginsel (wet van 30 juli 2018 betreffende gegevensbescherming).



Om een draagvlak te vinden en de deelname aan de enquête te bevorderen, raden we je aan rekening te houden met de volgende tips en goede praktijken voor je de enquête bezorgt:

1. Licht het legitieme en duidelijk omschreven doel toe (positieve actie voor meer diversiteit)

Verzamel niet meer gegevens dan strikt nodig om je doel te bereiken.

2. Zorg ervoor dat je de geïnformeerde, uitdrukkelijke en vrijwillige toestemming hebt van iedereen

Een 'algemene toestemming' (zoals een clause over gegevensverzameling in de arbeidsovereenkomst) volstaat niet.

3. Wees transparant en zorg voor goede communicatie

Bondige en toegankelijke informatie in een heldere en eenvoudige taal en visuele elementen.

4. Garandeer de anonimiteit en respecteer de wetgeving

5. Bouw garanties in tegen misbruik

6. Streef naar participatie

Organiseer, voor je start met gegevensverzameling, focus- of werkgroepen zodat personen deelnemen en vertrouwen hebben in het hele proces.

7. Maak gebruik van zelfdefiniëring (via peiling bij het personeel)

Als je enquête de ondervertegenwoordigde groepen definieert op stereotiepe wijze of op een manier die hen niet correct weerspiegelt, zullen ze niet geneigd zijn om ze in te vullen en schiet je het doel van je positief actieplan voorbij.



WAT LEVERT EEN ENQUÊTE/PEILING OP?



Met een vaste vragenlijst verzamel je informatie over persoonskenmerken, ervaringen, meningen, enz. Je kan peilen naar persoonskenmerken zoals genderidentiteit, origine en geloofsovertuiging via **zelfdefiniërvragen**. Met deze methode kan je meer doen dan alleen maar de personeelssamenstelling in kaart brengen. Je kan er ook onderzoek mee doen naar de inclusiegraad en naar eventuele ervaringen van discriminatie in de onderneming.

Bij een vrijwillige enquête hangen de resultaten af van de bereidheid van de werknemers om deze in te vullen en van de betrouwbaarheid van hun antwoorden. De responsgraad zal nooit 100% zijn, maar hoe meer je de zeven goede praktijken toepast, hoe hoger de responsgraad zal zijn.

Naast de gebruikelijke welzijns- of tevredenheidsenquête bij het personeel kan je het personeel ook bevragen over persoonskenmerken om een positieve actie op te starten. Dit kan enkel als de wetgeving over gevoelige persoonsgegevens wordt nageleefd. De enquête kan worden uitgevoerd via een online vragenlijst of op papier. Hiervoor kan ook worden samengewerkt met een extern bedrijf gespecialiseerd in het uitvoeren van dergelijke enquêtes.

Je kan ook opteren voor garantie op anonimiteit en vrijwillige deelname.

1. Bepaal **duidelijke doelstellingen**: welke diversiteit wil je meten?
2. **Creëer betrokkenheid**, participatie en vertrouwen dankzij een duidelijke communicatie en creëer werkgroepen om de doelgroepen te betrekken bij het proces. Vraag feedback van het hele personeel over de inhoud van de vragenlijst en de methode.
3. Stel de **vragenlijst** op > zelfdefiniëring vooraf in onderling overleg

Hoe omschrijf je je genderidentiteit?

Ervaar je in je dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder door een handicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte (al dan niet werkgerelateerd)?
Heb je door je handicap of langdurige ziekte redelijke aanpassingen op het werk nodig?

Behoor je tot een etnische minderheid in België? Ja. Nee. (Weigert). (Weet niet)

Dit gebeurde voor het Paritair Comité 318 (gezins- en bejaardenhulp). Alle werkneemsters ontvingen een brief met de enquête en een gefrankeerde antwoordenvolp. De responsgraad bedroeg **75%**! Een bewijs dat als je je betrokken voelt bij het hoe en waarom van een initiatief je hieraan actief deelneemt. De betrokkenen begrepen dat de enquête/vragenlijst peilde naar hun situatie en noden om hieraan beter tegemoet te komen.

PERSONEN VAN BUITENLANDSE OF VREEMDE ORIGINE

Het feit dat personen van buitenlandse origine op een of andere manier gediscrimineerd worden wordt vaak sceptisch onthaald:

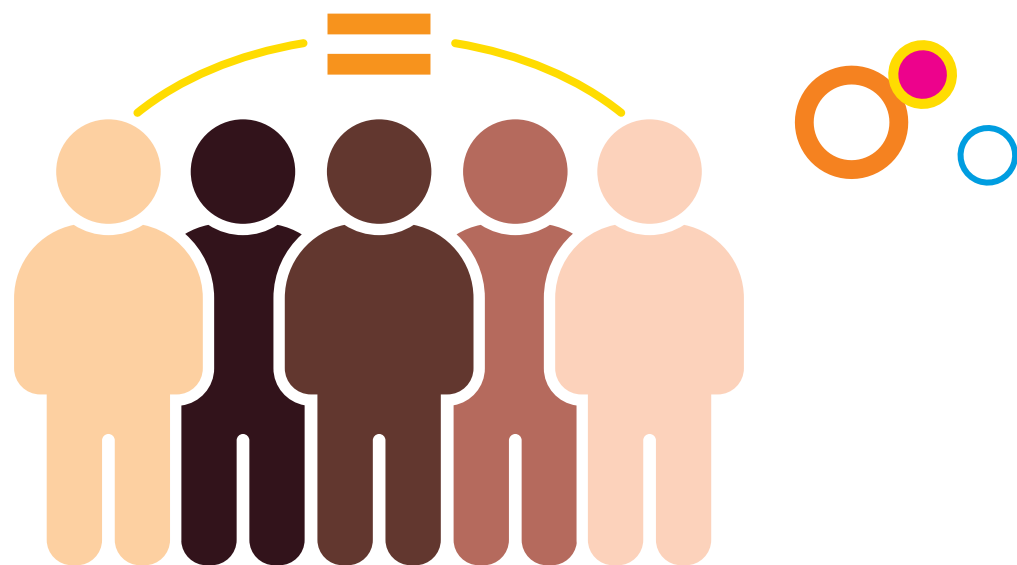
*« Ze oefenen slechter betaalde functies uit omdat ze onvoldoende opgeleid zijn.
Dit heeft niets te maken met hun origine. »*

Uit monitoring blijkt echter dat er een glazen plafond bestaat voor personen van buitenlandse origine die zelfs over een hoog diploma beschikken. Studenten van kleur met een diploma biomedische wetenschappen vallen bv. uit de boot, terwijl alle andere studenten van hun jaar een job of een stage wordt aangeboden. Ze ontvangen wel aanbiedingen uit het buitenland. Uit twee doctoraatsthesisen aan de KUL blijkt dat er een braindrain plaatsvindt als gevolg van discriminatie bij de aanwerving. Goedbetaalde functies gaan meestal naar autochtone Belgen, terwijl laagbetaalde functies meestal worden uitgeoefend door buitenlanders of Belgen van buitenlandse origine. Zelfs bij een gelijk diploma bestaat er nog steeds een loonkloof op basis van origine.



Personen van een bepaalde origine hebben weinig kans om snel werk te vinden. Minder dan drie vierde van de jongeren met een diploma van het hoger onderwijs met origine in het Nabije/Midden-Oosten, Zuid/Centraal-Amerika en Sub-Sahara Afrika vindt een job. Een hoog diploma op zich volstaat dus niet voor iedereen om snel werk te vinden. De niet-erkenning van buitenlandse diploma's werkt dit nog in de hand.

Racisme is dus geen lang vervlogen mythe. Verre van. Het is een vorm van maatschappelijk geweld die aanwezig is op elk niveau, al vanop school, tot op het niveau van het gerecht, de media, de arbeidsmarkt, enz. In het secundair onderwijs voerde Wallonië-Brussel in 2007 het decreet 'sociale mix' in dat zowel betrekking heeft op de sociale als de culturele origine. Doel is de kloof tussen de elitescholen en de zogenaamde 'vuilbakscholen' te dichten. Leerlingen zijn er zich al vroeg van bewust dat ze op basis van hun sociale of etnische afkomst naar een bepaalde richting worden georiënteerd. Zo wordt hen vaak technisch of beroepsonderwijs aangeraden dat hen voorbereidt op werk hoewel ze daar geen zin of belangstelling voor hebben.



In de ondernemingsraad kan je cijfers opvragen over de nationaliteit van de werknemers en ze indelen op basis van functies en andere gegevens. Maar zoals je weet, blijven racistische vooroordelen niet beperkt tot nationaliteit. Het is niet omdat je een Belgische identiteitskaart hebt, dat je niet als buitenlander wordt beschouwd. Ook huidskleur, spleetogen, origine, cultuur, het dragen van een hoofddoek, enz. kunnen tot vooroordelen leiden. Je bekijkt dus best de **zichtbare diversiteit** onder je collega's.

Zoals je weet, kan je voortaan cijfers opvragen bij de Kruispuntbank. Daarop stoelt de socio-economische monitoring op basis van origine van Actiris, Unia en de FOD Werkgelegenheid.

Ze houden rekening met de burgers met een buitenlandse nationaliteit, waaronder Belgen die werden geboren met een andere nationaliteit, en met elke persoon waar één van de ouders werd geboren met een andere dan de Belgische nationaliteit. Meer dan een op drie personen van beroepsactieve leeftijd in België is van buitenlandse origine.

Baseer je op de **sectorale en regionale monitoring** van je onderneming. Sinds kort stelt de FOD Werkgelegenheid 'diversiteitsfiches' per **paritair comité op**.

Consulteer de volgende webpagina en bekijk er de twee punten :

[Statistieken | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)

► Socio-economische monitoring 2022: bijlagen

► Fiches per Paritair Comité (onderaan de pagina)

Als er geen monitoring voor je sector of je regio bestaat of om te bewijzen dat er sprake is van achterstelling, kan je een **enquête** of **peiling** organiseren bij het personeel.



GENDER

Er bestaat al ettelijke jaren een stevig Europees en nationaal wettelijk kader rond gender om het gelijkheidsbeginsel te waarborgen, met name via doeltreffende maatregelen. De gewijzigde genderwet stapt af van het 'geslacht' als centraal uitgangspunt en bevat een uitgebreide lijst van **elf beschermde criteria** waar niet op gediscrimineerd mag worden:

- ▶ geslacht
- ▶ zwangerschap
- ▶ medisch begeleide voortplanting
- ▶ bevalling
- ▶ borstvoeding geven
- ▶ moederschap
- ▶ gezinsverantwoordelijkheden
- ▶ genderidentiteit
- ▶ genderexpressie
- ▶ seksekenmerken
- ▶ geslachtsverandering

Het gendercriterium is makkelijk in cijfers weer te geven omdat het niet wordt beschouwd als een gevoelig gegeven. Sommige mensen noemen zich echter 'non-binair' en identificeren zich noch als vrouw, noch als man. Op termijn kan er dus een derde mogelijkheid ontstaan. Dit zien we al in vacatures 'M-V-X'. Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt:

De gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten voordele van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Andere artikelen uit Europese richtlijnen bevatten bepalingen in dezelfde zin "volledige gelijkheid concreet verzekeren", "het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat specifieke maatregelen handhaaft of treft om seksegebonden nadelen te voorkomen of te compenseren" enz.

Om op basis van cijfermateriaal verschillen te kunnen aantonen, volstaat het soms om de rubriek opleidingsinitiatieven in de jaarlijkse sociale balans te bestuderen vanuit genderperspectief. Heel vaak stel je dan vast dat mannen meer opleiding genieten dan vrouwen en dat de opleidingen voor vrouwen minder kosten of zelfs gratis zijn, terwijl de werkgever wel zwaar investeert in opleiding voor mannen. Mannen mogen vaak op residentiële, externe seminars terwijl vrouwen vaak gratis opleiding volgen georganiseerd door softwarebedrijven bij software-updates. Dit is dus het tastbare bewijs dat er sprake is van ongelijke, discriminerende behandeling dat aantoont dat er minder geïnvesteerd wordt in het vrouwelijke personeel.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen stelt ook vaak vast dat sommige werkgevers actieplannen voor vrouwen in het leven roepen omdat hun eigen dochter soms hindernissen ondervindt om door te groeien.

Pas dus wanneer ze op privévlak geconfronteerd worden met ongelijkheid, gaan hun ogen open. Moeten we daar op wachten om ingrijpende veranderingen teweeg te brengen? Het is belangrijk om ruchtbaarheid te geven aan de positieve actiemaatregelen die sinds 1987 in het leven werden geroepen op het vlak van gelijkheid van vrouwen en mannen en de maatregelen die sinds 2019 werden getroffen rond de andere door de wet beschermde criteria.

Om aan cijfermateriaal te raken om aan te tonen dat een positieve actie op basis van gender nodig is, kan je een beroep doen op het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

