

INITIATIEVEN

tegen discriminatie
op het werk

- **POSTERCAMPAGNE**
 - **IDEEËNBUS & GETUIGENISSEN**
 - **ENQUÊTE**
 - **INTERCULTURELE MAALTIJD**
 - **POSITIEVE ACTIE**
 - **ENZ.**
- 
- The background features a light grey gradient with a large, stylized white arrow pointing towards the top right. In the bottom right corner, there are several overlapping, colorful geometric shapes in shades of orange, purple, pink, and yellow. In the bottom left corner, there is a cluster of small, dark grey dots arranged in a roughly triangular pattern.



JOUW VAKBONDSAFVAARDIGING KAN EEN VERSCHIL MAKEN

Ja, wij zijn anders. Op het werk zien we heel wat verschillende profielen die onze diversiteit weerspiegelen:

- mannen en vrouwen
- jongeren en ouderen
- hetero's en homo's
- mensen met Belgische en buitenlandse roots
- verschillende religies en culturen
- enz.

Vanuit die realiteit kunnen we samen werken aan een hecht team. Onze verschillen zouden even goed kunnen leiden tot conflicten, wat de werksfeer verziekt.

Toch bestaan er eenvoudige, efficiënte oplossingen...



POSTERCAMPAGNE VOOR HET VOLTALLIGE PERSONEEL

DIVERSITEIT BOUW JE SAMEN



ALS MENSEN ME NOG KWETSEN
MET GRAPJES OVER MIJN
GEWICHT, STEL IK MIJN
GRENZEN.

DIVERSITEIT BOUW JE SAMEN



VROUWEN VERDIENEN
EVENVEEL RESPECT ALS
MANNEN, EN DEZELFDE
KANSEN.

DIVERSITEIT BOUW JE SAMEN



SOMS ZIJN WE KORTZICHTIG
EN BEVOORDEELD OVER
MENSEN MET EEN
BEPERKING.

DIVERSITEIT BOUW JE SAMEN



WIE IN DE SCHOONMAAK WERKT,
HEEFT VEEL MOED. WIJ MOETEN DE
MOED HEBBEN OM ONZE VOORDELEN
WEG TE VEGEN.



IK SLUIT NIET LANGER MIJN
OGEN VOOR DISCRIMINATIE!



MIJN SEKSUELE GEARDHEID?
IS DE KWALITEIT VAN MIJN
WERK NIET HET
VOORNAAMSTE?



MIJN LEEFTIJD SPEELT GEEN
ROL. WAT IK KAN, WEL!



IK ZWIJG NIET LANGER WANNEER
IEMAND ME KWETST MET
GRAPPEN OVER MIJN AFKOMST
OF NATIONALITEIT.

SAMEN BOUWEN WE AAN DIVERSITEIT



EROP UIT OF OP HET WERK,
HET TEAM STAAT ER VOOR ELKAAR.
NEEN TEGEN DISCRIMINATIE
OP BASIS VAN TAAL.

We zetten aan tot denken met op maat gemaakte slogans en beelden:

- zowel aangepast aan de sector (horeca, industrie, bouw, kantoren, zorg, enz.)
- als aan de discriminerende trends die je de kop in wil drukken (racisme, seksisme, leeftijdsdiscriminatie, enz.)

Daarna komen de posters: op het mededelingenbord, op de tv-schermen op het werk en via e-mails aan het personeel. Eén per week.

De werknemers krijgen de volgende beelden te zien. Ze begrijpen dat de strijd tegen discriminatie belangrijk is voor iedereen, want om het even wie kan er op een dag het slachtoffer van worden. Samen zijn we sterker.

Hieronder een paar voorbeelden.



CHOCOLATERIE

SAMEN BOUWEN WE AAN DIVERSITEIT



**WIJ RUIKEN LIEVER DE ZOETE AROMA'S
VAN CHOCOLADE
DAN DE BITTERE VAN RACISME.**



SPORTWINKEL

SAMEN BOUWEN WE AAN DIVERSITEIT



**EROP UIT OF OP HET WERK,
HET TEAM STAAT ER VOOR ELKAAR.
NEEN TEGEN DISCRIMINATIE
OP BASIS VAN TAAL.**



ZIEKENHUIS

SAMEN BOUWEN WE AAN DIVERSITEIT



**VROUWEN VERDIENEN EVENVEEL
RESPECT ALS MANNEN. EN
DEZELFDE KANSEN.**



HORECA










SAMEN BOUWEN WE AAN DIVERSITEIT



**IEDEREEN VERDIENT RESPECT EN
WAARDIGHEID OP HET WERK, ONGEACHT
JE AFKOMST, LEEFTIJD,
SEKSUELE GEAARDHEID, ...**



PERSONEELSENQUÊTE

	Helemaal oneens	Enigszins eens	Eens	Helemaal eens
<p>Ik vind het belangrijk om rekening te houden met diversiteit in het bedrijf.</p>				
<p>Ik heb al discriminerende opmerkingen gekregen in mijn bedrijf.</p> 				
<p>Ik ben al getuige geweest van spanningen veroorzaakt door discriminerende of racistische opmerkingen.</p>				
<p>In een meertalige omgeving verloopt de communicatie niet altijd vlot.</p> 				
<p>De sfeer in mijn team zit goed.</p> 				
<p>Ik ken en begrijp de veiligheidsmaatregelen.</p> 				
<p>Ik geraak makkelijk op het werk (mobiliteit).</p> 				
<p>Ik voel me gewaardeerd en gerespecteerd door mijn leidinggevenden.</p> 				
<p>Ik heb het gevoel dat mijn werkgever rekening houdt met specifieke aspecten zoals leeftijd, geslacht, taal en lichamelijke beperkingen van het personeel.</p>				
<p>Soms ben ik of een ander het slachtoffer van misplaatste seksistische grappen.</p> 				
<p>Soms ben ik of een ander het slachtoffer van misplaatste racistische grappen.</p> 				

Met een korte anonieme enquête kan objectief achterhaald worden of het personeel al dan niet discriminatie meemaakt.

Deze enquête kan een waardevol startpunt zijn voor concrete, doelgerichte acties. Dit zou voor het personeel ook toekomstige acties rechtvaardigen, aangezien ze van meet af aan betrokken zijn.

- Laat het personeel weten dat ze binnenkort een enquête krijgen om discriminatie tegen te gaan.
- Maak een enquête en vraag bij de gemeente of je een stembus mag lenen.
- Verspreid de enquête onder iedereen en leg een deadline vast.

Analyseer de resultaten en overweeg een aangepast gevolg.



IDEEËNBUS EN GETUIGENISSEN



Suggestie



De vakbondsafvaardiging is soms verrast door deze werkwijze omdat ze een klankbord is voor de werksfeer :

- racistische, seksistische, homofobe, islamofobe grapjes, enz.:

"Voor mij graag halal varkensvlees aub. Bedankt, Ahmed".

- Oprechte anonieme getuigenissen:

"Ik ben de constante seksistische moppen beu. Het is maar om te lachen, zeggen ze, dus hou ik mijn mond. Maar ik ben in de eerste plaats een harde werker, geen hersenloze bimbo."

- De aan te pakken problemen aan het licht brengen:

"Ik heb gemerkt dat de migranten te laat komen op het werk door vervoersproblemen. Kan er een oplossing voor hen worden gevonden vanaf het opvangcentrum?"



EEN SYSTEMATISCH ONTHAAL VOOR NIEUWE WERKNEMERS DOOR DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Welkom bij Raynman

Maak kennis met je vakbondsvertegenwoordigers



**Nathalie
DUPUIS**

**Damien
ELIOS**

**Quentin
GEORGES**

Met zijn drieën behartigen wij jouw belangen. We waken ook over jouw veiligheid en welzijn op het werk.

Deze collega's zorgen ervoor dat je rechten worden gerespecteerd en streven naar betere arbeidsomstandigheden voor iedereen.



Volgens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 moet de werkgever nieuwe werknemers een onthaal bieden en hen informeren over een aantal belangrijke zaken.

Vakbondsafgevaardigden mogen zichzelf voorstellen zodat het personeel hen herkent. Ze bespreken meteen de plichten en rechten om duidelijk te maken welke manieren van behandelen onwettig of onaanvaardbaar zijn.

Zo zullen mensen sneller hun afgevaardigden aanspreken wanneer ze ongelijk behandeld worden, gepest worden of zich slecht voelen. De afgevaardigden zullen dan trachten maatregelen te nemen om de situatie aan de kaak te stellen, op te lossen, enz.



VORMING VOOR AFGEVAARDIGDEN OF HET PERSONEEL



**Wat is
discriminatie?**

Het diversiteitsteam heeft een reeks effectieve methodes en tools ontwikkeld over discriminatie op het werk: fimpjes, spelletjes, brochures, ... Deze kunnen gebruikt worden als vorming voor afgevaardigden, maar ook voor het voltallige personeel.

Deze gevoelige kwesties mogen niet onder het tapijt worden geveegd: dat maakt het later alleen maar erger.

Het is belangrijk om mannen de ernst van seksisme te doen inzien. Elke vorm van discriminatie of pesterij moet aan het licht worden gebracht zodat teamwerk minder doordrenkt is van vooroordelen en meer gericht is op een fundamentele waarde van samenwerking: wederzijds respect.



INTERCULTURELE MAALTIJD

21 APRIL 2025 - 12 UUR
INTERCULTURELE
PERSONEELS LUNCH



DIVERSITY



Dit initiatief lijkt misschien anekdotisch of te 'naïef' in de strijd tegen racisme, islamofobie, antisemitisme, ... maar een etentje waarbij iedereen zelf iets meebrengt, schept een gezellige sfeer en is een goed bindmiddel.

Ook al biedt het op zichzelf niet de oplossing voor racisme: wanneer iedereen ter gelegenheid van verschillende religieuze feesten een specialiteit deelt met zijn collega's, vindt een interculturele uitwisseling plaats...



ENGAGEMENTSVERKLARING MET TOEVOEGING VAN EEN NON-DISCRIMINATIEBEPALING



ENGAGEMENTSVERKLARING

Het CPBW verbindt zich ertoe:

- Een concrete sensibiliseringscampagne te voeren om de diversiteit te bevorderen en te beschermen tegen discriminerend gedrag of discriminerende behandeling.
- Te zorgen voor gelijke behandeling van alle personeelsleden, vanaf de selectie van sollicitanten tot het einde van de arbeidsovereenkomst, inclusief gelijke toegang tot loopbaankansen binnen de onderneming (komaaf maken met een eventueel "glazen plafond" voor profielen die vaak gediscrimineerd worden vanwege wijd verspreide stereotypen en vooroordelen).
- Racisme in al zijn vormen te bestrijden, tolerantie te cultiveren voor allerlei verschillen en het vreedig samenleven te bevorderen.
- Nultolerantie te tonen ten aanzien van racisme en discriminatie, actie te ondernemen in geval van onaanvaardbare racistische of discriminerende opmerkingen (zelfs onder het mom van "humor") die gemaakt worden in de context van arbeidsrelaties en die binnen de reikwijdte van de wet vallen.

Handtekeningen
Voor de vertegenwoordigers
in het CPBW:

Voor de directie :

De vakbondsafvaardiging (en soms ook de werkgeversbank) ondertekenen meestal een engagementsverklaring om discriminatie op de werkvloer te bestrijden.

Een non-discriminatiebepaling wordt dan toegevoegd aan het arbeidsreglement om het engagement van de directie te formaliseren.

DE DELEGATIE VERBINDT ZICH ERTOE

- TE STRIJDEN TEGEN RACISME IN AL ZIJN VORMEN, INCLUSIE EN TOLERANTIE TE CULTIVEREN VOOR ALLE SOORTEN VERSCHILLEN EN HET BEVORDEREN VAN VREDIG SAMENLEVEN.
- NULTOLERANTIE TE TONEN TEGENOVER RACISME EN DISCRIMINATIE EN ACTIE TE ONDERNEMEN IN GEVAL VAN ONAANVAARDBARE RACISTISCHE OF DISCRIMINERENDE OPMERKINGEN, ZELFS ONDER HET MOM VAN "HUMOR", DIE GEMAAKT WORDEN IN DE CONTEXT VAN ARBEIDSRELATIES EN DIE BINNEN DE REIKWIJDTE VAN DE WET VALLEN.
- EEN CONCRETE SENSIBILISERINGSCAMPAGNE TE VOEREN OM DE DIVERSITEIT TE BEVORDEREN EN TE BESCHERMEN TEGEN DISCRIMINEREND GEDRAG OF DISCRIMINERENDE BEHANDELING.
- TE ZORGEN VOOR GELIJKE BEHANDELING VAN ALLE PERSONEELSLEDEN, VANAF DE SELECTIE VAN SOLLICITANTEN TOT HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST. IEDEREEN MOET TOEGANG KRIJGEN TOT LOOPBAANKANSEN BINNEN DE ONDERNEMING. KOMAF MAKEN MET EEN EVENTUEEL "GLAZEN PLAFOND" VOOR PROFIELN DIE VAAK GEDISCRIMINEERD WORDEN VANWEGE WIJD VERSPREIDE STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN.

STRUCTUREEL ENGAGEMENT VOOR DIVERSITEIT



De vakbondsafvaardiging en de werkgeversbank kunnen na succesvolle onderhandelingen een nieuwe cao of clause in het arbeidsreglement vastleggen die tegemoetkomt aan de belangen van diversiteit, gelijkheid en de strijd tegen discriminatie. Zo werd bijvoorbeeld een sectorale cao voor de oliesector ondertekend die voor het hele land geldt. Die cao voorziet een dag thematisch verlof voor alle personeelsleden, die kan worden ingezet voor culturele vieringen die niet in de joods-christelijke kalender voorkomen (Suikerfeest, ramadan, ...).

In het Universitair Ziekenhuis Saint-Luc in Brussel werd sinds 2010 een clause toegevoegd aan het arbeidsreglement, waardoor alle personeelsleden een witte hoofddoek mogen dragen die voldoet aan de essentiële hygiënenormen voor ziekenhuizen.

[KLIK HIER EN ONTDEK ONZE FICHES MET ALLE CAO'S DIE VAN TOEPASSING ZIJN OP ALLE SECTOREN](#)



EEN POSITIEVE MAATREGEL TOEPASSEN (WETTELIJKE MAATREGEL)

"Niet genoeg vrouwen in leidinggevende functies? Maar dat willen vrouwen toch helemaal niet?!"



Als je kunt aantonen dat vrouwen in je bedrijf geen toegang krijgen tot managementfuncties, kan een positieve maatregel die discriminatievorm rechtzetten.

Bijvoorbeeld door er niet langer van uit te gaan dat vrouwen liever hun huidige job behouden, zodat ze tijd hebben om bij hun kinderen te zijn.

Er is voor hen een opleidingsaanbod.

De secretaris zal je helpen om goedkeuring te krijgen voor de toepassing van een positieve maatregel.

Dit kan voor veel ondervertegenwoordigde, benadeelde en gediscrimineerde groepen: ouderen, mensen met een handicap, ...

KLIK HIER VOOR
MEER INFORMATIE



EEN 'DEKOLONIALE WANDELING' OF EEN BEZOEK AAN EEN ASIELCENTRUM



De lijst met mogelijke initiatieven is lang.

In sommige ondernemingen worden 'dekoloniale rondleidingen' georganiseerd voor het personeel. Daarmee worden ze bewust van de wreedheden die in het verleden werden begaan om België te verrijken en die nog steeds sporen van overheersing achterlaten in ons collectieve onderbewustzijn.

In andere ondernemingen met een groot aantal arbeidsmigranten uit opvangcentra die hopen op een vluchtelingenstatus, werd een rondleiding georganiseerd voor het personeel. Ontdekken in welke moeilijke omstandigheden deze asielzoekers leven, draagt bij tot meer respect en nederigheid bij collega's.



VERBETERDE COMMUNICATIE EN AANWERVING



Gebruik verschillende kanalen voor het delen van informatie (prikbord, e-mails, sms'en, brieven, rechtstreeks contact), kies toegankelijke woorden en voeg visuals toe. Denk aan 'inclusiviteit' in de communicatie om discriminatie tegen te gaan. Zorg dat zowel mannen als vrouwen zich aangesproken voelen in vacatures en kies voor beelden die iedereen aanmoedigen om te solliciteren.

Kies bij de aanwerving voor procedures die de keuze van kandidaten objectiveren, zoals een blind schriftelijk examen: de identiteit van de sollicitanten is niet geweten door de verbeteraar van het examen.



Schrijnwerk(st)er

Word schrijnwerker dankzij een alternerende opleiding: tussen theorie, werkplaats en werf.

Programma

- Basis beroepskennis
- Schrijnwerk in een werkplaats en op een werf
- Overkoepelende modules:
 - Nederlands – berekeningen maken
 - bedrijfsproject
 - leven in de maatschappij
- Bedrijfsstages
- Individuele en collectieve begeleiding

Carrièremogelijkheden



WIN EEN AWARD



*Delegatie van de Manufacture
belge de Chocolats*

CERTIFICAAT

**VOOR DE STRIJD
TEGEN DISCRIMINATIE
EN RACISME OP HET WERK**

2024-2025



Wanneer een vakbondsafvaardiging een concreet engagement aangaat om racisme en alle vormen van discriminatie te bestrijden, wordt ze doorheen het hele proces begeleid door haar samenwerker.

Elke 2 jaar, rond 21 maart, op de Internationale Dag tegen Rassendiscriminatie, overhandigen we een award aan afgevaardigden om hen te feliciteren met hun initiatieven.

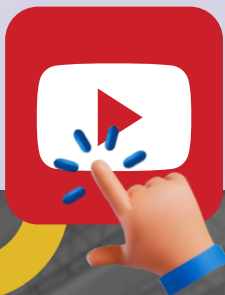
Dat is de gelegenheid voor hen om uit te leggen welke stappen ze hebben genomen, om ideeën uit te wisselen met andere afgevaardigden en om nieuwe vakbondskernen aan te moedigen ermee aan de slag te gaan.

2023

2025



ONS ESCAPE-GAME ONTVING EEN PRIJS VAN EUROPA



ESCAPE GAME EXTREEM RECHTS

Tussen angst en humor nemen de spelbegeleiders je mee doorheen de "districten" waar je samen uitdagingen aangaat.

Elk district is een puzzelstukje dat je dichterbij brengt naar het eindverhaal, waarin alles duidelijk onthuld wordt. De ervaring is een didactisch pronkstuk dat eenieder aanzet tot verandering. We duiken in onze emoties, werken samen en gaan op in het spel. We zien de realiteit niet langer als een ver-van-mijn-bedshow: je beleeft, onderzoekt en graaft dieper. Een schokexperiment dat komaf maakt met uitsluiting en saamenhorigheid herstelt.

EEN INNOVATIEVE, GEDURFDE EN
KRACHTIGE SENSIBILISERINGSTOOL,
BEKROOND MET EEN EUROPESE PRIJS.



KRACHTIGE FILMPJES



STRAFFE BROCHURES



DE BESTE
PUNCHLINES*
OM GEFRUSTREERDEN OP HUN
PLAATS TE ZETTEN

VS

DE PUNCHLINERS

DE GEFRUSTREERDEN

*KRACHTIGE
ARGUMENTEN



Aan de familietafel, aan de koffiemachine, tussen vrienden, ... steeds vaker horen we racistische en seksistische opmerkingen in de vorm van "waarheden". Het is niet altijd gemakkelijk om daarop te reageren.

Daarom een klein hulpmiddel van de Cel Diversiteit, dat je wapent met de beste replieken om ze de kop in te drukken.

Het lijkt misschien onbeduidend, maar niet reageren op dit soort opmerkingen is net als beginnend onkruid laten groeien... Je kunt niet blijven zwijgen tegenover virulente mensen. Zo blijven ze geloven in hun gelijk.

Deze opmerkingen zijn een voedingsbodem voor verdeeldheid en extreemrechts. Reageren is dus essentieel. Onthoud de punchlines en gebruik ze zonder mate.



Contacteer ons via:

diversite@acv-csc.be

Website

<https://fecasbl.be/cellule-diversite/>

