

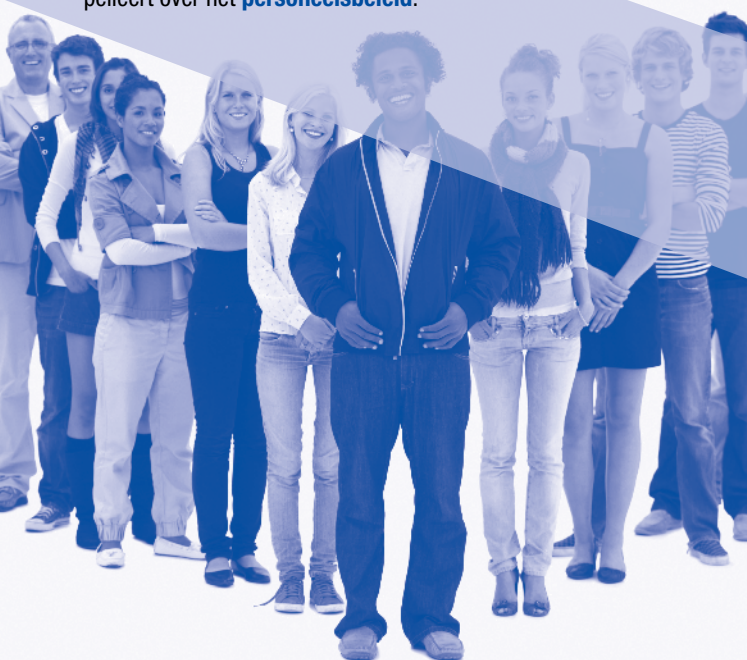
## Tot slot...

De ACLVB ijvert voor een samenleving waar er plaats is voor verschillen.

Er kunnen in het bedrijf diversiteitsacties worden opgestart dankzij een vakbondsgroep rond diversiteit. Deze groep zal dan belast zijn met het nadenken over de manier waarop de werknemers zich kunnen aanpassen en kunnen deelnemen aan acties ter bevordering van de diversiteit.

Er bestaan **wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten** die als doel hebben te strijden tegen discriminatie op het werk. Het gebeurt **echter** dat de wettelijke hulpmiddelen **geen soelaas** bieden ...

De diversiteitsplannen zijn een **goed alternatief** en vormen de aanzet tot een oplossing wanneer men de directie interpelleert over het **personeelsbeleid**.



De cel diversiteit van de Brusselse Regionale van de ACLVB staat altijd klaar om u te helpen bij het opstellen van een diversiteitsplan voor uw onderneming.

**De mooie beloftes moeten worden vertaald in echte collectieve acties voor gelijkheid, solidariteit en diversiteit!**

Wilt u acties ter bevordering van de gelijkheid binnen uw bedrijf uitwerken?

Wilt u een rechtvaardiger werkomgeving?

Aarzel dan niet en neem contact op met de cel diversiteit!

## Nuttige adressen

### Brusselse Regionale van de ACLVB

#### Cel diversiteit

Eva Sahin  
Boudewijnlaan 11  
1000 Brussel  
gsm 0475/420 768  
eva.sahin@aclvb.be  
www.aclvb-brussel.be



Diversiteitscel  
Brussel



BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Met de steun van het



Departement Pers  
voor de werkgelegenheid  
in het Brussels  
Hoofdstedelijk Gewest



Diversiteitscel  
Brussel



V.U. : Philippe Vandenaabeele, Boudewijnlaan 11 – 1000 Brussel

# Verschillen Competenties

Competenties waarderen  
is eerst verschillen aanvaarden

[www.aclvb-brussel.be](http://www.aclvb-brussel.be)

## Discriminatie

De verschillende vormen van discriminatie waar werknemers het slachtoffer van worden op het werk, zijn niet altijd onmiddellijk zichtbaar. Het gaat vaak om geniepige, indirecte, verborgen zaken, om taboes... Het is dus essentieel om **aan de personeelsafgevaardigden de nodige middelen** en mogelijkheden te geven om via de sociale dialoog te strijden tegen deze fenomenen.

### De cel diversiteit van de ACLVB: hoe kan ze u helpen?

De cel diversiteit **begeleidt** militanten en vakbondsafgevaardigden bij de bevordering van diversiteit en gelijke behandeling binnen hun onderneming. De diversiteitsconsulente van de cel **ondersteunt en informeert** de werknemers bij de concrete uitwerking van een diversiteitsplan in hun onderneming.

Ze organiseert opleidingen om de werknemers te **sensibiliseren** en **op te leiden** in verband met de uitdagingen op het vlak van diversiteit. Er worden **hulpmiddelen ter beschikking gesteld en sensibiliseringsacties** georganiseerd om de afgevaardigden bewust te maken van de problematiek: brochures, folder, forum, rondetafel, ...

De diversiteitsconsulente is de **contactpersoon** binnen de vakbond als er een probleem is i.v.m. diversiteit binnen uw bedrijf.

### Wat is een diversiteitsplan?

Een diversiteitsplan is een manier, een methode om te spreken over diversiteit in het bedrijf.

De eerste stap bestaat in de beschrijving van de situatie in het bedrijf. Er wordt aandacht besteed aan verschillende aspecten: **aanwervingsprocedures, promotieprocedures, onthaalprocedures voor de nieuwe werknemers, verschillende types van contracten, onthaal, communicatie, opleiding, promotie,...**

Deze analyse gebeurt op basis van verschillende gegevens: **nationaliteit, leeftijd, jonge werknemers, man/vrouw, handicap, laaggeschooldheid.**

Na deze analyse volgt een actieplan om vorm te geven aan concrete, positieve acties ter bevordering van de diversiteit.

Dat moet gebeuren in **samenwerking** met de afgevaardigden en bekrachtigd worden door de ondernemingsraad. Het diversiteitsbeleid is een **zaak van iedereen** in de onderneming, van de directie, maar ook van de **werknemers**.

### Hoe kunnen we als werknemers, als werknemersvertegenwoordigers concreet en efficiënt actie ondernemen?

Als werknemersvertegenwoordigers is het onze **taak** om van de strijd tegen discriminatie een **constante bekommernis** te maken. Zodat iedereen de mogelijkheid heeft om een goede baan te vinden waarin hij/zij de mogelijkheid heeft om zijn/haar plaats te vinden en zich te ontwikkelen binnen het bedrijf en waarin iedereen dezelfde kansen krijgt. Deze actie kan **de arbeidsverhoudingen binnen de bedrijven verbeteren** en ervoor zorgen dat iedereen zijn plaats kan verwerven in de maatschappij, om zo aan het maatschappelijk leven deel te nemen en daar de nodige **erkenning** te vinden.

Hier is **een rol** weggelegd voor de **afgevaardigden**... Het is van essentieel belang dat ze zich inzetten voor de diversiteitsprojecten binnen hun onderneming om er zo voor te zorgen dat iedereen binnen het bedrijf overtuigd is van het **belang van de bevordering van gelijke kansen**.



**Dagelijks omgaan met diversiteit binnen het bedrijf is niet gemakkelijk. De Brusselsse Regionale kan u dankzij haar cel diversiteit helpen.**

**Diversiteit, tolerantie, de strijd tegen iedere vorm van discriminatie en een open samenleving met wederzijds respect maken deel uit van de waarden van de ACLVB.**

