

21 maart, Internationale dag tegen racisme en discriminatie

#STOPDISCRIMINATIEOPHETWERK

21 maart werd een halve eeuw geleden door de Verenigde Naties uitgeroepen tot de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. Een trieste verjaardag! Discriminatie op de werkvloer en tijdens de zoektocht naar werk blijft immers een ernstig probleem.

Vandaag de dag heerst een algemeen klimaat waar vooroordelen, stereotypen, etc als realiteit worden aanzien, waar platte racistische uitspraken worden voorgesteld als de waarheid, en waar sociale media als uitlaatklep van frustraties wordt gebruikt.

De politiek versterkt het wij/zij denken, het populistisch denken, eerder dan in te zetten op de verbinding tussen mensen.

Nochtans trekken we al jaren aan de alarmbel als het over discriminatie gaat. Nationaal en internationaal onderzoek toont aan dat ongelijke kansen op de arbeidsmarkt blijven bestaan. Zowel in de zoektocht naar werk als tijdens de loopbaan. Zo ervaart één op twee werknemers met een migratieachtergrond discriminatie door collega's, cliënten of leidinggevenden. Het gaat dan niet alleen om een grapje. Het gaat om uitschelden, intimidatie, buitensluiten en het achterhouden van belangrijke informatie.

Discriminatie op de werkvloer is een ernstig probleem. Slachtoffers verliezen het plezier in hun werk, raken gedemotiveerd, functioneren slechter en er kunnen psychische problemen ontstaan. Dit alles verhoogt de kans op uitval. Jammer dat hierdoor talent verloren gaat.

Zwijgen is discriminatie oogluikend toelaten. Reageer dus op veralgemeningen en stereotypen en laat vooroordelen jouw gedrag niet bepalen.

ACV blijft niet aan de zijlijn staan. Onze eigen werking rond dit thema, ACV Diversiteit, is intussen sinds enkele weken verveld tot ACV Samenwerker, een term die de lading beter dekt. Op 21 maart stuurden we een filmpje de wereld in als signaal tegen discriminatie en om onze leden en militanten aan te sporen mee werk te maken van een werkvloer waar iedereen welkom is en blijft.

Zet andere mensen aan het denken en verspreid mee onze boodschap
#stopdiscriminatieophetwerk.

Check de campagnevideo op www.samenwerker.be

Ben je zelf slachtoffer van racisme of discriminatie op het werk?

Ben je getuige van racisme of discriminatie? Of wil je gewoon meer informatie wat het ACV kan doen? Surf dan naar het ACV Infopunt discriminatie.

Heb je hulp nodig om dit knelpunt aan te pakken op jouw werkvloer?

ACV staat klaar om jou hierin te ondersteunen. Contacteer jouw samenwerker.





ACV Diversiteit
wordt ACV Samenwerker

WWW.SAMENWERKER.BE



samenwerker
iedereen mee op het werk

Wil jij jouw werkvloer wapen tegen discriminatie? Doe de test!

21 maart: internationale dag tegen racisme en discriminatie

1. Is er een non-discriminatieclausule opgenomen in het arbeidsreglement?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet ik niet
2. Is het duidelijk bij wie je intern terecht kan indien discriminatie of racisme voorvalt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet ik niet
3. Is er een concrete procedure voorzien als discriminatie en racisme voorvalt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet ik niet
4. Reageren werknemers gepast als er racistische of discriminerende uitspraken vallen op de werkvloer?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet ik niet
5. Kan dit thema besproken worden op het sociaal overleg ?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet ik niet
6. Weet je bij wie je in het ACV terecht kan voor ondersteuning rond dit thema?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> weet ik niet

1. Nog geen **non-discriminatieclausule**? Stel voor om een non-discriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement of nadrukkelijk in een gedragscode te vermelden. Zo maak je duidelijk als bedrijf of bestuur dat jullie geen enkele vorm van discriminatie dulden. Het kan een eerste stap zijn om het gesprek over discriminatie aan te vatten. Enkele voorbeelden zijn te vinden op onze facebookgroep. Word dus snel lid van ACV Samenwerker!

Voorbeeld non-discriminatieclausule:

Personeelsleden zijn ertoe gehouden correct en respectvol op te treden ten aanzien van elkaar. Dit houdt onder meer in een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een behandelen van iedereen met dezelfde noodzakelijke menselijke eerbied voor eenieders waardigheid, gevoelens en overtuigingen. Verboden zijn bijgevolg: (1) Elke uiting van verbaal racisme. (2) Het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. (3) Elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, nationale of etnische afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

Is er al een clausule? Misschien is 21 maart, de Internationale dag van verzet tegen racisme en discriminatie de ideale gelegenheid om de clausule nog eens onder de aandacht te brengen. Gebruik hiervoor de personeelskrant, de ruimte waar het koffiemachine of kopieerapparaat staat, het syndicaal bord, de elektronische handtekening, plaats een boodschap op het loonstrookje, ...

2. Werknemers moeten weten bij wie ze racisme en discriminatie **kunnen melden**. Kies iemand met de juiste vaardigheden. Zorg ook dat deze hiervoor een opleiding heeft gekregen. Omschrijf in het arbeidsreglement en de onthaalprocedure duidelijk hoe

klachten kunnen worden gemeld. Sta hier ook tijdens de onthaalperiode mondeling bij stil. Communiceer ook naar de werknemers die er al langer werken. Het is goed om de clausule te visualiseren en meldingsmogelijkheden uit te hangen in het bedrijf.

3. Streef niet alleen naar een **procedure** om discriminatie te melden. Neem in de procedure ook op hoe leidinggevenden met meldingen moeten omgaan en hoe ze werknemers een antwoord moeten bezorgen. Zorg dat duidelijk omschreven wordt wat de te nemen stappen zijn en wie welke verantwoordelijkheid moet opnemen in het arbeidsreglement. Beschrijf ook de consequenties die aan racistisch en discriminerend gedrag zullen gekoppeld worden. Maak duidelijk dat dit best in verschillende stappen gebeurt, zoals bijvoorbeeld een waarschuwing, schorsing, extra opleiding, ontslag, Zorg dat de code en de procedure consequent wordt toegepast en geen dode letter blijkt. Vergeet niet om de procedure regelmatig te evalueren!
4. **Reageren** is niet altijd evident. Toch is het belangrijk! Het slachtoffer kan anders de indruk krijgen dat iedereen akkoord gaat. Het is dus van belang om gepast te reageren. Soms helpt het om een opleiding te voorzien. Zeker voor leidinggevenden die met discriminerende en racistische uitspraken te maken krijgen binnen hun team kan dit een ondersteuning zijn. Zo kunnen sluimerende conflicten soms vermeden worden.
TIP: Wil je werknemers aanzetten om zelf te reageren op misplaatste uitspraken? Hang dan de affiche uit " 'T is maar om te lachen " Deze affiche wil mensen even laten stilstaan bij de dunne grens tussen humor en kwetsende opmerkingen. Want waar ligt de grens ... Vraag de affiche op bij je samenwerker.
5. Hoor je soms verhalen over discriminatie of signalen dat sommige grapjes er echt over zijn? De grens tussen humor en een kwetsende opmerking is soms erg dun! **Maak het bespreekbaar op het sociaal overleg.** Je hebt hiervoor verschillende middelen ter beschikking: Cao 38, Cao 95, non-discriminatieclausule, de antidiscriminatiewet en de sociale inspectie. Waak zeker over de correcte toepassing van Cao 95. Deze stelt dat werknemers gedurende de hele fase van hun arbeidsrelatie recht hebben op een gelijke behandeling.
6. **De samenwerker staat klaar om jou te ondersteunen** bij het uitwerken van een antidiscriminatiebeleid, dit kan zowel gaan over het invoeren van een non-discriminatieclausule als het uitwerken van een procedure. Stel je vragen en zoek samen de beste oplossing om dit thema te agenderen!
TIP: ken je het ACV-Infopunt discriminatie? Je kan er terecht voor meer info en het melden van discriminatie. Onze invalshoek is om via dialoog tot oplossingen te komen en na te gaan hoe we discriminatie in de toekomst kunnen vermijden. Indien nodig kan de juridische dienst bijstand verlenen. Aarzel vooral niet om discriminatie te melden! Hoe meer mensen hun ervaringen delen, des te moeilijker het wordt om discriminatie te ontkennen.