

Hoe werkt het ABVV aan diversiteit? (21.3.08)

Naar aanleiding van de dag tegen het racisme op 21 maart maakt het ABVV in het perbericht een bilan op van zijn actie tegen racisme.

Natuurlijk doet het ABVV mee aan de dag tegen racisme op 21 maart 2008. Het Vlaams ABVV zet al sinds 2003 diversiteitsconsulenten in.

Diversiteit op de werkvloer is niet alleen een zaak van de werkgever. Als vakbond willen we dat bedrijven een diversiteitsbeleid voeren. We stimuleren dit waar het kan, en controleren dit waar nodig. De beste manier daartoe is via ons syndicale recht op informatie.

Reeds vijf jaar zetten we diversiteitsconsulenten in. Zij sensibiliseren en ondersteunen de ABVV-afgevaardigden en -militanten om een evenredige participatie van kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten, oudere werknemers) op de werkvloer te verwezenlijken. Zij ondersteunen hen bij het creëren van een draagvlak, het wegwerken van weerstanden en het ontwikkelen van diversiteitsplannen.

1. Waarom werken rond diversiteit?

In veel bedrijven en organisaties in Vlaanderen zijn het vooral de hooggeschoolde blanke mannen die de aangenaamste en best betaalde jobs hebben.

Een veel grotere groep werknemers verdient heel wat minder, werkt vaker in minder prestigieuze jobs - al dan niet deeltijds - en geniet van minder voordelen. Toevallig of niet vinden we vooral hier de zogenaamde kansengroepen terug.

Kansengroepen zijn die groepen van mensen die in vergelijking met de hele groep werknemers meer dan gemiddeld, en ook langer dan gemiddeld, werkzoekend zijn. Allochtonen, personen met een arbeidshandicap en oudere werknemers zijn de belangrijkste kansengroepen.

Het ABVV wil dat de werknemers uit de kansengroepen evenveel rechten en kansen krijgen .

2. ABVV tegen racisme

Sinds 2003 werkt het Vlaams ABVV met diversiteitsconsulenten. Diversiteit is de positieve invulling van antiracisme. Onze vroegere slogan "Ben je tegen racisme en discriminatie? Dan ben je welkom bij ons" verduidelijkt wel waar we tegen waren, maar minder waar we voor waren.

Het diversiteitsconcept bleek een adequaat antwoord op die vraag. De diversiteit die in de samenleving bestaat, moet ook op de werkvloer aanwezig zijn. De diversiteitswerking is dus een positief antwoord op de maatschappelijke uitdaging waar racisme ons voor plaatst.

3. Diversiteit is ook een vakbondsproject

Dat de vakbond zich niet enkel om eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden maar ook om kansengroepen bekommert, is dus geen theorie.

De diversiteitsconsulenten ondersteunen onze afgevaardigden opdat in hun bedrijf aan diversiteit zou gewerkt worden:

Staat het bedrijf open om kansengroepen aan te werven?
Past ze zijn aanwervingsbeleid aan?
Is er een onthaalbeleid voor alle nieuwe medewerkers?
Krijgt iedereen in het bedrijf evenveel kans om vorming te volgen?
Wordt er aan een bedrijfscultuur gewerkt waar iedereen respect heeft voor elkaar?
Heeft iedereen gelijke kansen op aanwerving, vorming en promotie ?
Voert het bedrijf een actief diversiteitsbeleid?
Kent het bedrijf de stimulerende maatregelen zoals diversiteitsplannen?

Voorbeeld 1

Hoe de ABVV-diversiteitswerking een verschil maakt in een industrieel bedrijf.
Vorming voor werknemers staat in Vlaanderen meestal onderaan de werkgeversagenda. Het zou teveel kosten, de werknemers zouden niet geïnteresseerd zijn, en als je pech hebt zijn de beter gevormde werknemers daarna weg naar een ander bedrijf – zo denken sommige werkgevers.

Diversiteitsplannen subsidiëren ook werknemersvormingen, bijvoorbeeld Nederlands op de werkvloer.

Bij Umac Midwest (Hoboken) werkt sedert jaar en dag een vrij grote groep laaggeschoolde allochtonen. Door hun gebrekkig Nederlands waren er steeds meer problemen met productie en veiligheid.

Na aandringen van de delegatie is het bedrijf gestart met een diversiteitsplan dat voorzorg in lessen Nederlands op de werkvloer. De lessen waren een succes: er wordt nu gewerkt aan vervolgopleidingen. Opleidingen voor werknemers staan in dit bedrijf nu wel op de agenda.

Contact: Walter Schelstraete, diversiteitsconsulent ABVV Regio Antwerpen,
tel. 03 220 67 90.

Voorbeeld 2

Hoe de ABVV-diversiteitswerking een verschil maakt in een dienstenchequebedrijf.
Het succes van de dienstencheques zorgde overal in Vlaanderen voor de opstart van dienstenchequebedrijven. Poetswerk en huishoudelijke hulp werden wit- in plaats van zwartwerk. Omdat deze nieuwe ontwikkeling dateert van na de vorige sociale verkiezingen (2004), is er in deze bedrijven meestal geen syndicale delegatie.

Aldron/Greenhouse (Waregem) groeide na de opstart in 2004 pijlsnel uit tot een bedrijf met bijna 900 werknemers. Dat verraste zelfs de bedrijfsleiders, zodat een diversiteitsplan (in 2005) een goed idee leek om het personeelsbeleid meer vorm te geven.

Een ABVV-diversiteitsconsulent was van bij het begin betrokken bij opmaak, uitvoering en controle van dat plan. Na de komende sociale verkiezingen (mei 2008) zullen de diversiteitsconsulent en de nieuwe militantenkern samen die taken verder zetten.

Contact: Christ Vanneste, diversiteitsconsulent ABVV West-Vlaanderen,
tel. 056 240 558 of gsm 0478 882 210

Voorbeeld 3

Hoe de ABVV-diversiteitswerking een verschil maakt in een sociaal restaurant.
Een kansengroep die vrij recent in beeld komt zijn de hooggeschoolde allochtonen. Ook zij

vinden moeilijker werk dan de modale werknemer, en meestal in een job onder hun kennis en diploma.

Het Leuvens studentenrestaurant Alma, dat veel allochtonen tewerkstelt onder wie ook ex-studenten en geregulariseerde asielzoekers, had in 2002 een diversiteitsplan. Om latent en openlijk racisme aan te pakken start Alma binnenkort met een zogenaamd groeiversiteitsplan.

Door inbreng van het ABVV zal het restaurant voorzien in opleidingen voor alle werknemers. De delegatie krijgt bij zijn opdracht volop ondersteuning van de ABVV-diversiteitsconsulent.

Contact: ABVV-delegatie William Rodaer 0477 327 560, of Diana Minten tel. 016 270 492, diversiteitsconsulent ABVV Vlaams-Brabant.

4. Diversiteitsbeleid

Op beleidsvlak volgen we het diversiteitsbeleid van nabij, onder meer via de SERV-Commissie Diversiteit en de SERR/RESOC's.

Ook hier zijn solidariteit en sociale rechtvaardigheid onze sleutelwoorden. Het zijn vooral allochtonen en personen met een arbeidshandicap die het hardst getroffen worden door de gevolgen van discriminatie. Evenredige arbeidsdeelname staat daarom met stip genoteerd in ons prioriteitenlijstje.

Het ABVV pleit daarom voor:

- een veralgemening van diversiteitsplannen in alle Vlaamse bedrijven;
- een Vlaamse overheid die het voorbeeld geeft: veralgemeende toepassing van het decreet evenredige participatie in overheid en onderwijs; openstellen van alle statutaire betrekkingen voor niet EU-burgers;
- streng optreden tegen arbeidsmarktspelers die het decreet evenredige participatie naast zich neer leggen;
- transmissie van discriminatie door werkgevers aan het Centrum Gelijke Kansen;
- sociale clausules bij beduidend meer overheidsopdrachten.

Meer info?

Perscontact

Fredric Fiore, coördinator ABVV-diversiteitswerking, tel. 02 289 01 61,
ffiore@vlaams.abvv.be.

ABVV publicaties

Checklist diversiteit: Op weg naar diversiteit op de werkvloer? Samen kan het!

Meer diversiteit in jouw bedrijf? Samen kan het!

Non-discriminatieclausule in jouw bedrijf? Samen kan het!

Nederlands op de werkvloer? Samen kan het!

Terug aan het werk met een arbeidshandicap? Samen kan het!

Syndicale argumenten tegen extreem-rechts.

Al deze publicaties staan op de website www.abvvdiversiteit.be.

Publicaties in samenwerking met andere organisaties

20 bedrijven getuigen over diversiteit op de werkvloer.

Zonder haat straat.

Terugkeren naar het werk na een ziekte of ongeval?

Leergids en vormingspakket voor diversiteit op de werkvloer.

.