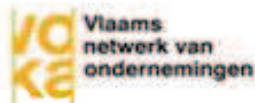
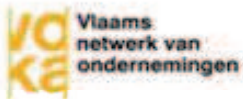


Actieplan Diversiteit





De heer Kris Peeters
Vice-Eerste Minister en Minister van Werk,
Economie en Consumenten
Hertogstraat 59-61
1000 BRUSSEL

Onze Ref. : 1316170623MC-NL.DOCX

Brussel, 30 juni 2017

Mijnheer de Minister,

DIVERSITEIT IN DE ONDERNEMING: DE WERKGEVERS STELLEN HUN ACTIEPLAN OP

De Belgische economie trekt aan. In 2016 werden 59.100 nieuwe jobs gecreëerd (NBB) en mede hierdoor is de werkloosheidsgraad gedaald tot 7,9% (NBB). Het aantal nieuwe vacatures blijft stijgen.

Niettemin stelt men vast dat een aantal groepen in de samenleving achterop blijven. Men denkt hierbij in het bijzonder aan vrouwen, herintreders, ouderen, personen met een handicap en personen van vreemde afkomst. Zo bedraagt de werkgelegenheidsgraad van personen van buitenlandse origine 48.1% en blijft ze daarmee ver onder die van personen van Belgische origine namelijk 67.3% (cijfers Eurostat, 2016).

De redenen voor deze laatste groep zijn divers. Zo wijzen studies op oorzakelijke factoren zoals onze migratiepolitiek sinds de jaren '70, de laattijdige doorvoering van een integratiebeleid, de lage scholingsgraad van een deel van de bevolking, onze weinig mobiele en gesegmenteerde arbeidsmarkt en onbewuste discriminatie.

T +32 2 515 08 42
F +32 2 515 09 25
cva@vbo-feb.be

Als interprofessionele werkgeversorganisaties geloven wij in een billijke maatschappij waar elke persoon met de nodige vaardigheden, kennis en talenten een eerlijke kans krijgt op de arbeidsmarkt. De groeiende krapte op de arbeidsmarkt is het momentum om kansengroepen sterker te verankeren binnen de arbeidsmarkt.

Om dit doel te bereiken, nl. iedereen een eerlijke kans bieden op de arbeidsmarkt, hebben **alle interprofessionele werkgeversorganisaties samen beslist om een continu actieplan op touw te zetten**. Ze willen ondernemingen wijzen op de

voordelen die ze kunnen halen uit diversiteit en concreet aantonen hoe ze diversiteit stapsgewijs in de onderneming kunnen bevorderen.

De interprofessionele werkgeversorganisaties vertrekken met dit actieplan vanuit vertrouwen. Om het draagvlak voor dit actieplan te behouden en te vergroten, is het noodzakelijk dat de overheid, de belangenorganisaties en de verschillende instellingen dit vertrouwen ook als uitgangspunt hanteren en in dezelfde logica meewerken. De eventuele opname van mystery calls in het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen zal een negatief impact hebben op het vertrouwen van de werkgevers.

Als bijlage vindt u de rode draad van het actieplan, dat in de komende weken zal worden uitgewerkt en geconcretiseerd door het VBO, Unizo, UCM, Voka, UWE, BECI, Boerenbond en UNISOC.

Ondergetekenden zijn steeds bereid u dit verder toe te lichten en in te gaan op uw vragen.

We danken u voor de aandacht die u aan ons verzoek wil besteden.

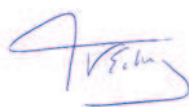
Met bijzondere hoogachting,



Pieter Timmermans

Gedelegeerd
bestuurder

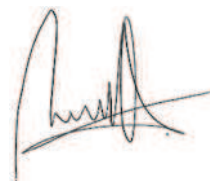
VBO



Karel Van Eetvelt

Gedelegeerd
bestuurder

UNIZO



Pierre-Frédéric
Nyst

Voorzitter

UCM



Alain Cheniaux

Voorzitter

UNISOC



Hans Maertens

Gedelegeerd
bestuurder

VOKA



Sonja De Becker

Voorzitter

AGROFRONT



Vincent Reuter

Gedelegeerd
bestuurder

UWE



Olivier Willocx

Gedelegeerd
bestuurder

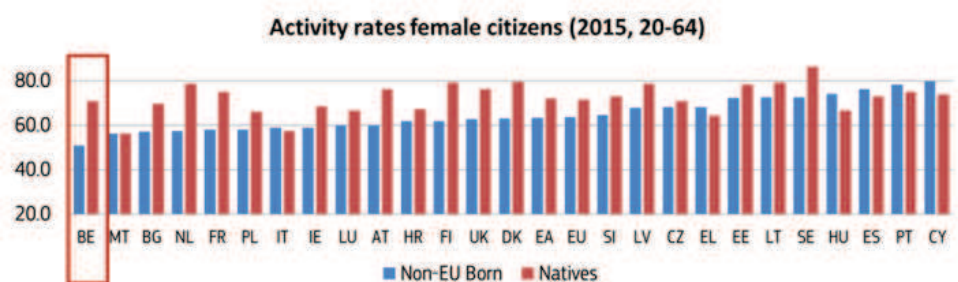
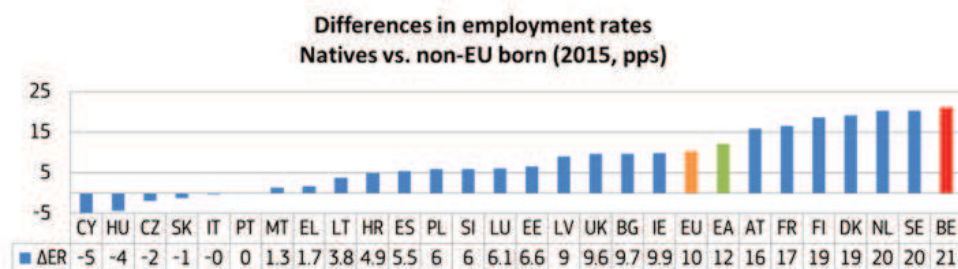
BECI

DIVERSITEIT: BELANGRIJK VOOR ONDERNEMINGEN

De Belgische economie trekt aan. In 2016 werden 59.100 nieuwe jobs gecreëerd (NBB). De krapte op de arbeidsmarkt doet zich dan ook terug voelen. De werkloosheidsgraad is gedaald tot 7,9% (NBB) en het aantal nieuwe vacatures stijgt naar een recordaantal.

In die context moeten de interprofessionele werkgeversorganisaties vaststellen dat een aantal groepen in de samenleving achterop blijven. Men denkt hierbij aan vrouwen, herintreders, ouderen, personen met een handicap en personen van vreemde afkomst. Zo bijvoorbeeld bedraagt de werkgelegenheidsgraad van personen van buitenlandse origine 48.1% en blijft daarmee ver onder die van personen van Belgische origine 67.3 (cijfers Eurostat, 2016).

De redenen hiervoor zijn divers. Zo blijkt uit de socio-economische monitoring



2015 van Unia en de FOD Werk het volgende:

- Ons land heeft een specifieke migratiegeschiedenis, waarbij personen van buitenlandse origine vooral via de erkenning als vluchteling en via gezinshereniging naar België zijn gekomen, eerder dan met het oog op tewerkstelling;
- De segmentering van de Belgische arbeidsmarkt en de ongelijke onderwijsprestaties maken het voor personen van buitenlandse origine moeilijk om een gunstige uitgangspositie te verwerven;
- De drempels op de arbeidsmarkt zijn hoog voor alle laaggeschoolden en treffen in het bijzonder dus ook de personen van buitenlandse origine;
- Het genderrolpatroon bij bepaalde groepen speelt een bijkomende rol;

- In sommige gevallen is er sprake van discriminatie, waarvan de werkgever zich meestal niet bewust is.

Als interprofessionele werkgeversorganisaties geloven wij in een billijke maatschappij waar elke persoon met de nodige vaardigheden, kennis en talenten een eerlijke kans krijgt op de arbeidsmarkt. De groeiende krapte op de arbeidsmarkt is het momentum om kansengroepen sterker te verankeren binnen de arbeidsmarkt.

Om die doelstelling te bereiken **hebben alle interprofessionele werkgeversorganisaties samen** beslist om het volgende levende **actieplan** op touw te zetten.

Dergelijk collectief actieplan, gedragen en uitgevoerd door werkgevers uit alle sectoren, zal een grotere impact en kans op slagen hebben door een betere aanvaarding door de ondernemingen en een betere koppeling naar/grotere publiciteit op het terrein. Bovendien heeft het voorgestelde actieplan het voordeel dat het werkgevers verenigt die op verschillende niveaus actief zijn (federaal en deelstaten): dat is cruciaal in een materie waarvoor diverse beleidsniveaus bevoegd zijn, de bestaande initiatieven vaak versnipperd zijn en waarin een globale aanpak ontbreekt.

De interprofessionele werkgeversorganisaties vertrekken met dit actieplan vanuit vertrouwen. Om het draagvlak voor dit actieplan te behouden en te vergroten, is het noodzakelijk dat de overheid, de belangenorganisaties en de verschillende instellingen dit vertrouwen ook als uitgangspunt hanteren en in dezelfde logica meewerken.

1. Sensibiliseren en informeren

Als interprofessionele werkgeversorganisaties willen wij gezamenlijk een sterk signaal uitsturen naar de ondernemingen evenals naar de werknemers en werkzoekenden. Een signaal dat er op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen geen plaats is voor discriminatie maar wel voor diversiteit. Met een positieve insteek willen we diversiteit onder de aandacht brengen.

Volgende aspecten komen aan bod:

- De interprofessionele werkgeversorganisaties zullen hun leden sensibiliseren via een gezamenlijke campagne ondersteund door **informatie** op hun websites en social media. **Inspirerende praktijken** van ondernemingen zullen in dat kader een prominente plaats krijgen.
- Interprofessionele werkgeversorganisaties zullen verder inzetten op het **opleidingsaanbod rond diversiteit**. Zij zullen eveneens sectoren die over een opleidingsfonds beschikken aanmoedigen om sectorale diversiteitsopleidingen aan te bieden aan HR-medewerkers in de sector.

2. Expertise aanbieden aan de ondernemingen:

De interprofessionele werkgeversorganisaties willen op hun respectievelijke websites een **Toolbox** aanbieden met informatie en modellen.

Volgende aspecten zullen aan bod komen:

- De interprofessionele werkgeversorganisaties zullen “**goede diversiteitspraktijken**” op ondernemingsvlak **inventariseren** (gevoerde acties en resultaten).
- Zij zullen **praktijkguidsen** uitwerken over een divers aanwervingsbeleid.
- Zij zullen verwijzen naar **bestaande tools** zoals bv.de diversiteitscel bij BECI, sectorale tools zoals bij Vivo in de non-profit-sector, ‘E-div’ van UNIA, tools van openbare tewerkstellingsdiensten; ze zullen verwijzen naar **nuttige links en contactadressen van experts** die ondernemingen kunnen helpen bij de rekrutering (Diversicom, brailleliga, enz) evenals meer ruchtbaarheid geven aan de bijhorende subsidiekanalen (bv. KMO-Portefeuille).
- **Modellen** van gedragscode, non discriminatieclausules, auto-analyse-instrumenten (Quick scans),....

3. Betrokken worden bij monitoring en onderzoek

Nu worden in studies bepaalde thema’s niet onderzocht (bv. wat werkt en wat werkt niet?), soms haastige conclusies getrokken zonder dat de betrokken ondernemingen worden ondervraagd over het waarom van een beslissing, worden tools uitgewerkt voor ondernemingen (vb. zelfregulering) zonder dat ondernemingen hierbij betrokken worden, en zijn sommige studies/enquêtes onvoldoende wetenschappelijk onderbouwd (zie enquête van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over partnergeweld en de impact op de werkomgeving).

De interprofessionele partners willen nagaan of zij gezamenlijk onderzoeksopdrachten kunnen uitschrijven evenals hoe zij meer betrokken kunnen worden bij de onderzoeken van derden.

4. Nog meer in dialoog

De werkgeversorganisaties zijn vragende partij voor meer verantwoordelijkheid in en samenwerking met instellingen die diversiteit promoten, zoals Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Deze nauwere samenwerking vertaalt zich in de eerste plaats in deelname aan de raden van bestuur van deze instellingen. De werkgeversorganisaties zijn ervan overtuigd dat een beter evenwicht in de vertegenwoordiging van de bedrijfswereld in deze instellingen alleen maar gunstig kan zijn voor meer transparantie en om beter rekening te houden met de realiteit op het terrein. Een grotere diversiteit van standpunten en meningen kan bijdragen tot meer efficiëntie en ruimere steun voor de standpunten die aldaar worden ingenomen.

Bovenvermelde acties zullen de werkgeversorganisaties ondernemen zonder cofinanciering van de overheden.

Voor de volgende acties is een overheidsondersteuning wel nodig.

Cofinanciering zou ertoe bijdragen dat men, dankzij deze bijkomende acties, sneller de doelstellingen bereikt die iedereen voor ogen heeft nl. een hogere tewerkstellingsgraad voor groepen die moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

5. Het opzetten van een interprofessioneel “werkgeversSINGLE POINT OF CONTACT”

Vandaag kunnen werkgevers *de facto* niet terecht bij de bestaande instellingen en meldpunten voor vragen of meldingen.

Dit meldpunt zou de volgende opdracht krijgen:

- Een gezamenlijke ‘**diversiteitswebsite**’ uitwerken met oa. de informatie van punt 2.
- **Continuïteit** waarborgen van de sensibiliseringsacties naar ondernemingen toe;
- Ondernemingen **ondersteuning** aanbieden (consultancy, FAQ’s, ...);
- Het verder uitwerken van **tools** voor ondernemingen of de verspreiding van bestaande tools (quick scan, modellen: gedragscode, non-discriminatieclausules, opleidingsaanbod, ...)
- Informatie geven over **kwaliteitscontrole** bij ondernemingen, ondermeer door informatie te geven over zelftoetsing als sensibiliserend ondernemingseigen instrument.

6. Zelftoetsing

Binnen de context van een zelfregulerend en sensibiliserend beleid willen de Interprofessionele werkgeversorganisaties **het gebruik van zelftoetsing als onderdeel van een eigen kwaliteitscontrole ondersteunen**. Vandaag voeren veel ondernemingen reeds een kwaliteitscontrole uit op hun diensten en producten. Non discriminatie in het HR-beleid en het omgaan met discriminerende vragen van klanten, gebruikers of patiënten, kan daar deel van uitmaken.

De interprofessionele werkgeversorganisaties willen ondernemingen en sectoren informatie geven over de voordelen van zelftoetsing die kaderen in een ondernemingseigen verbeterproces. Geïnteresseerde ondernemingen worden in contact gebracht met organisaties die over de nodige expertise beschikken om dergelijke tests uit te voeren. Afhankelijk van de beschikbare middelen kunnen bijkomende acties uitgewerkt worden.

Besluit:

De interprofessionele werkgeversorganisaties willen met hun actieplan, ondernemingen overtuigen om hun recruteringsbeleid te verruimen en aan te moedigen om ook werkzoekenden met een andere achtergrond of vanuit een

minder gekend netwerk, uit te nodigen op sollicitatiegesprekken, want dit is de eerste stap naar werk. Daarnaast willen wij een antwoord bieden op de diversiteitsissues die nadien spelen binnen de ondernemingen.

Ons doel is om aan eenieder een blijike kans te geven om een job te vinden zodat hij/zij ten volle deel kan uitmaken van onze maatschappij. ■