

**OVERZICHT VAN INITIATIEVEN
VOOR DE PROMOTIE
VAN DIVERSITEIT OP DE
BELGISCHE ARBEIDSMARKT**

2006



Een initiatief van de Europese Unie






Voor Verscheidenheid



Tegen Discriminatie

1. Inleiding	2
2. Europese en Belgische wetgeving	3
2.1. Europa	3
2.2. België	4
2.2.1. Antidiscriminatie wetgeving	
2.2.2. Collectieve arbeidsovereenkomsten	
3. Werkgevers	6
3.1. Diversiteit opstarten	6
3.1.1. Brochures en gidsen	
3.1.2. Opleidingen en vormingen	
3.1.3. Plannen en systemen	
3.1.4. Consulenten en coaches	
3.1.5. Andere middelen	
3.2. Diversiteit beheren	19
3.2.1. Brochures en gidsen	
3.2.2. Opleidingen en vormingen	
3.2.3. Plannen en systemen	
3.2.4. Consulenten en coaches	
4. Werknemers	26
4.1. Brochures en gidsen	
4.2. Opleidingen en vormingen	
4.3. Consulenten en coaches	
4.4. Andere middelen	
5. Opsporen en behandelen van problemen met discriminatie	38
6. Nuttige adressen	40

Legende:

	discriminatie op alle gronden		discriminatie op grond van handicap
	discriminatie op grond van etnische origine		discriminatie op grond van geloof of overtuiging
	discriminatie op grond van seksuele geaardheid		discriminatie op grond van leeftijd

1. Inleiding

Er werden in België al een hele reeks initiatieven genomen in de strijd tegen etnische discriminatie en om de diversiteit binnen de bedrijven te bevorderen. Dit document stelt instrumenten voor die de werkgever en werknemer kan gebruiken bij het implementeren van een politiek van diversiteit in zijn bedrijf. Dit overzicht kan worden beschouwd als een onvolledige inventaris van bestaande initiatieven. Inderdaad, de strijd tegen discriminatie wekt de jongste jaren steeds meer belangstelling op. Daaruit vloeien diverse initiatieven voort waarvan sommige reeds volop worden toegepast. Andere moeten echter nog worden uitgewerkt of zijn nog niet gepubliceerd. Daarom is het niet mogelijk een volledige inventaris te brengen. Desondanks wil dit document een overzicht brengen van de instrumenten die reeds beschikbaar zijn.

Deze publicatie houdt geen rekening met de problematiek rond de discriminatie op basis van geslacht. De ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zijn een vorm van horizontale discriminatie. Over deze materie alleen al kan een hele brochure worden geschreven. Voor meer informatie over deze specifieke problematiek verwijzen wij u daarom naar de verschillende bevoegde federale instanties, zoals de Cel „diversiteit“ binnen de FOD P&O, of het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Vooraleer echter dit overzicht aan te vatten, worden eerst de Belgische en Europese wetgeving inzake discriminatie besproken. Daarna kan er dieper ingegaan worden op de beschikbare instrumenten voor het opstarten, implementeren en verder uitbouwen van een politiek van diversiteit, of voor het behandelen van geschillen. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de instrumenten die interessant zijn voor de werkgever, en de instrumenten die belangrijk zijn voor de werknemer. Ook wordt er een overzicht gegeven van de instrumenten die kunnen ondersteunen bij het opsporen en behandelen van discriminatieproblemen.

Tot slot worden de gegevens van organisaties die zich in deze materie hebben verdiept nog eens op een rijtje gezet.

Deze brochure werd gerealiseerd met de steun van het Directoraat-generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen van de Europese Commissie in het kader van de campagne ‚Voor Verscheidenheid. Tegen Discriminatie.‘. Deze pan-Europese informatiecampagne heeft als doel burgers te informeren over hun rechten in de Europese anti-discriminatie wetgeving, alsook de voordelen van diversiteit op het werk te promoten.

2. Europese en Belgische wetgeving

2.1. Europa

Dankzij twee Europese richtlijnen werd een belangrijke vooruitgang teweeggebracht op het gebied van de gelijke behandeling en de strijd tegen discriminatie.

De eerste richtlijn (2000/43/EG) verbiedt discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. Deze richtlijn is zowel in de overheids- als in de privé-sector van toepassing op alle personen met betrekking tot onder andere:

- > De voorwaarden voor toegang tot beroepsopleiding en tot arbeid in loondienst of als zelfstandige, met inbegrip van de bevorderingskansen.
- > Werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.
- > Lidmaatschap bij werkgevers- of werknemersorganisaties.
- > Sociale bescherming, met inbegrip sociale zekerheid en gezondheidszorg.
- > Sociale voordelen.
- > De toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

De tweede richtlijn (2000/78/EG) verbiedt discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Deze richtlijn is ook zowel in de overheids- als in de privé-sector van toepassing op alle personen met betrekking tot onder andere:

- > De voorwaarden voor toegang tot beroepsopleiding en tot arbeid in loondienst of als zelfstandige, met inbegrip van de bevorderingskansen.
- > Werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.
- > Lidmaatschap bij werkgevers- of werknemersorganisatie.

Deze twee richtlijnen zijn in België omgezet op federaal niveau door de wet van 25 februari 2003.

2.2. België

2.2.1. Antidiscriminatie wetgeving

In België is sinds 25 februari 2005 de antidiscriminatie wetgeving van kracht.

Deze wet stelt dat het verboden is personen te discrimineren op basis van geslacht, ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap ...

De wet bepaalt dat:

- > elke vorm van discriminatie verboden is bij het leveren of ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek;
- > zowel in de privé- als in de overheidssector er niet gediscrimineerd mag worden bij selectie, aanwerving en promotie of in de arbeidsvoorwaarden;
- > officiële documenten of processen-verbaal geen discriminerende taal mogen bevatten;
- > het verspreiden en publiceren van discriminerende uitlatingen verboden is;
- > iedereen moet kunnen deelnemen aan elke activiteit die toegankelijk is voor het publiek.

Er worden via deze wet ook een aantal nieuwe burgerrechtelijke bepalingen ingevoerd:

- > de rechter kan het stopzetten van de discriminatie bevelen;
- > wanneer feiten discriminatie doen vermoeden, is het aan de andere partij om te bewijzen dat er geen sprake van discriminatie is;
- > de werknemer, die klacht heeft ingediend tegen zijn werkgever, wordt tijdelijk beschermd.
- > Alle wetteksten en jurisprudentie rond discriminatie en racisme staan op de website van het Centrum voor gelijkheid van kansen, www.diversiteit.be
- > Folder Wees niet blind voor discriminatie – AD wet (2004) NL/FR
- > Publicatie ‘aanpak discriminatie en racisme’ – Politeia in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen (2004/2005) – Juridische uitgave NL/FR.

De publicatie kan besteld worden bij www.politeia.be

2.2.2. Sociaal overleg

De sociale partners dragen ook hun steentje bij in de strijd tegen discriminatie en de opwaardering van de diversiteit in bedrijven, vooral dankzij collectieve onderhandelingen. Deze onderhandelingen hebben geleid tot:

- Interprofessionele akkoorden waarin speciale aandacht gaat naar diversiteit, gelijke kansen en non-discriminatie.
- Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende de aanwerving en selectie van arbeiders.
- Sectorale Collectieve Arbeidsovereenkomsten.

Voor meer informatie over deze overeenkomsten en akkoorden: ACV, ABVV en ACLVB.

De Cel Kleurrijk Ondernemen maakte het document “De preventie en bestrijding van etnische discriminatie in het beroepsleven – Sectorale stand van zaken” op. Dit document is in eerste instantie bestemd voor de leden van de paritaire comités en wil een aanzet geven tot het uitwerken van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten rond non-discriminatie. Daarnaast bevat het document een model van collectieve arbeidsovereenkomst betreffende non-discriminatie. Dit algemeen model bevat minimumbepalingen voor de bestrijding van discriminatie. Het is bestemd voor de sectoren die wensen collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.

 **Cel Kleurrijk Ondernemen (zie nuttige adressen)**

3. Werkgevers

3.1. Diversiteit opstarten

3.1.1. Brochures en gidsen

Wegwijs in ... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk



De brochure schetst de grote lijnen van het beleid en de maatregelen gericht op het bevorderen van de inschakeling in het beroepsleven van werknemers met een handicap. Ze besteedt aandacht aan de „redelijke aanpassingen“: de draagwijdte ervan wordt toegelicht en er worden pistes aangereikt voor de uitvoering aan de hand van talrijke concrete voorbeelden. Ze behandelt eveneens de bestaande voorzieningen waarop de werkgevers een beroep kunnen doen om aanpassingen door te voeren en ze herinnert aan de acties die mogelijk werden door de wetgeving inzake bestrijding van discriminatie.

Deze brochure richt zich in hoofdzaak tot werkgevers en verantwoordelijken van ondernemingen. Ze bevat eveneens nuttige informatie voor de werknemers met een handicap en alle andere actoren in de onderneming.

i www.meta.fgov.be > publicaties



Wegwijs in ... een Kleurrijke onderneming

Deze brochure is op de eerste plaats bestemd voor bedrijfsverantwoordelijken en human resources managers. Ze is bedoeld als overzicht van de grondbeginselen van het diversiteitsmanagement in het licht van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Er wordt speciale aandacht besteed aan de voordelen van een dergelijk management in de werking van de onderneming. Daarnaast biedt ze een overzicht van mogelijke acties op verschillende HR-niveaus om tot een concreet diversiteitsmanagement te komen.

i www.meta.fgov.be > publicaties

Respect voor personen met een handicap.



Deze informatieve brochure beschrijft de positieve aspecten van tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid

i www.p-o.be > Algemene informatie > Publicaties

Respect voor culturen



Deze informatieve brochure tracht antwoorden te geven over de tewerkstelling en de loopbaan van personen van niet-Belgische oorsprong bij de federale overheid .

i www.p-o.be > Algemene informatie > Publicaties

'Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Hoe pak ik etnische discriminatie aan bij aanwerving'



Deze pedagogische gids is gemaakt voor consultants (tewerkstellingsconsultanten van de BGDA, de consultants van de uitzendkantoren en de medewerkers van socio-professionele inschakelingsorganismen) om hen een beter zicht te geven op hoe het discriminatieproces werkt en hoe te reageren op werkaanbiedingen die discriminerende elementen bevatten.

i www.pactbru.irisnet.be

Een diversiteitsplan in Brussel, een troefkaart voor slimme bedrijven



Deze brochure biedt meer uitleg over de mogelijkheden die aan bedrijven in Brussel worden geboden om via ondersteuning door diversiteitsmanagers een diversiteitsbeleid uit te werken. Er wordt ingegaan op de voordelen van diversiteitsmanagement en voorbeelden gegeven van concrete maatregelen die hieraan gekoppeld zijn. De contactgegevens van de diversiteitsmanagers BNCTO zijn hierin te vinden.

i www.bncto.be

Diversiteit. Kritische Succesfactoren van een Diversiteitsbeleid.



Deze brochure, uitgewerkt door de TRIVISI werkgroep “diversiteit als businesscase” bevat 10 kritische succesfactoren die omschreven kunnen worden als cruciale randvoorwaarden voor een diversiteitsbeleid. Deze worden verder toegelicht via praktijkervaringen en geïllustreerd met goede praktijken.

i www.trivisi.be

Diversiteit. Checklists en goede praktijkvoorbeelden



De TRIVISI werkgroep “productintegratie” ontwikkelde een brochure die diverse checklist bevat voor een diversiteitsbeleid en goede praktijkvoorbeelden bundelt. De praktijkvoorbeelden komen voort uit tal van bedrijven die in het verleden een positief actieplan allochtonen afgesloten hebben en instellingen die in het kader van TRIVISI – diversiteit een leerproject hebben opgestart.

i www.trivisi.be

Diversiteit. Goede praktijken van instroom kansengroepen



Op basis van interviews met intermediairs en werkgevers over de instroommogelijkheden en inspanningen ten aanzien van kansengroepen, werd door de TRIVISI werkgroep “instroom” een brochure gemaakt. Deze bevat een casestudy van elke goede praktijk die de afstemming tussen de verschillende actoren illustreert en 10 succesfactoren voor een diversiteitsbeleid.

i www.trivisi.be

Duurzaam werk voor personen met een handicap



De Vlaamse overheid wil alle groepen werkzoekenden in Vlaanderen gelijke kansen geven op de arbeidsmarkt. Bijzondere aandacht gaat uit naar groepen die drempels en beperkingen ervaren in het betreden van de arbeidsmarkt, waaronder personen met een handicap. De brochure “duurzaam werk voor personen met een handicap” bevat o.a. informatie over redelijke aanpassingen, praktijkvoorbeelden,

nuttige adressen en contacten in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap.

i www.vlaanderen.be/werk

Reizen door diversiteitsland



Dit document is een handleiding voor diversiteitsplannen in de Vlaamse bedrijven. Zij biedt een overzicht van acties en aandachtspunten wat betreft de implementatie van een diversiteitsplan.

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Van “andere” nieuwkomer tot toffe collega



Deze uitgave bevat zowel een handleiding als werkmap. Beide documenten bevatten tips en suggesties voor een vlotte inwerkperiode voor pas aangeworven allochtone werknemers als voor de persoon die ze eventueel opleidt (coach)

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Oud maar niet out



Oud maar niet out is een handleiding voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau. Deze handleiding stelt een kort onderzoek voor over het beslissingsproces van ouder wordende werknemers bij uittrede. Stereotypen en vooroordelen worden ontkracht en goede praktijken van het leeftijdsbewust personeelsbeleid komen aan bod.

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Diversiteit op de bedrijfsagenda, tips van en voor ondernemers



Dit is een brochure waarin op een praktijkgerichte wijze het concept van diversiteitsmanagement wordt uitgelegd. Zij kan heel handig zijn voor bedrijven die werknemers van andere nationaliteiten tewerkstellen.

i www.voka.be

HRM-Coach



HRM-coach is een instrument dat ondersteuning biedt aan HR-verantwoordelijken bij de ontwikkeling van een efficiënt competentie- en diversiteitsmanagement (elektronische en papieren versie in geplastificeerde map).

i www.unizo.be/diversiteit of www.hrmcoach.be

Handleiding: non-discriminatiecode (VIVO social profit)



VIVO- steunpunt diversiteit Social Profit werkte een handleiding voor de ontwikkeling en implementatie van een non-discriminatiecode uit. Deze handleiding heeft niet als doel een kant en klare non-discriminatiecode aan te reiken maar om een bijdrage te leveren aan organisaties binnen de social profit, die op maat een code willen uitwerken.

i www.vivosocialprofit.org

Diversiteitsrapport van de metaal Oost-Vlaanderen (TOFAM)



In de schoot van de Provinciale Stuurgroep Metaal werd een diversiteitsrapport van de metaal uitgewerkt. Dit rapport informeert de onderneming over de verschillende actiemogelijkheden binnen een diversiteitsplan. Door een overzicht te geven van de diverse acties binnen het ruimer HR-beleid wenst TOFAM Oost-Vlaanderen bedrijven te ondersteunen in de uitwerking en uitvoering van hun diversiteitsbeleid. Alle gegevens zijn verzameld tijdens de periode 2004 – 2005. De potentiële acties binnen een diversiteitsplan zijn gekoppeld aan een aantal praktijkvoorbeelden van bedrijven binnen de metaalverwerkende nijverheid. Daarnaast wordt informatie gegeven over de subsidie- en ondersteuningsmogelijkheden waarop de ondernemingen binnen de metaalsector beroep kunnen doen.

i www.tofam.be > Oost-Vlaanderen

Aan de slag met diversiteit. Een praktische gids voor de KMO-manager die zich wil bekwamen in het omgaan met diversiteit.



Deze gids geeft praktische tips aan de ondernemingen onder de vorm van actieplannen met betrekking tot diversiteit. Bovendien bevat hij nog een erg handige bibliografie en adressenlijst.

i Paradox (zie nuttige adressen)

Sur la piste de l'emploi. Conseil aux entreprises et aux particuliers. Références déontologiques, légales et professionnelles.



Dit is een gids die door het FOREM werd opgesteld en de bedrijven informeert over de stappen die moeten gezet worden ter bevordering van de inschakeling van personen van buitenlandse afkomst of nationaliteit op de arbeidsmarkt.

i www.leforem.be

Vijf goede redenen om een persoon met een handicap te integreren in uw bedrijf!



De brochure verklaart hoe de pragmatische en bedachtzame aanwerving van een persoon met een handicap een belangrijke toegevoegde waarde voor een bedrijf kan zijn.

i Brailleliga vzw (zie nuttige adressen)



Jouez – gagnant

In deze 12 pagina tellende brochure nodigt ACIH-AAM werkgevers en toekomstige werknemers uit om, door «spelen en winnen» hun team aan te vullen met die persoon die over de nodige competenties beschikt voor een bepaalde positie. Door te werken aan de sociale vertegenwoordiging van de handicap, spoort deze brochure aan om mogelijke angsten en vooroordelen te overbruggen: de onderneming zal er enkel voordelen uithalen. De verspreiding van de brochure wordt ondersteund door een A3-poster.

i www.acih-aam.be

3.1.2. Opleidingen en vormingen

In volgend overzicht worden de belangrijkste institutionele vormingen en opleidingen opgesomd. Het is echter onmogelijk hierin volledig te zijn daar heel wat organisaties vormingen en opleidingen op maat uitwerken. Voor meer informatie verwijzen wij graag naar de organisaties en websites in het overzicht van nuttige adressen.

Diversiteit. Training rond interculturele communicatie en diversiteitsbeleid: tien oefeningen



Dit opleidingspakket rond communicatie en conflicthantering bij het voeren van een diversiteitsbeleid werd ontwikkeld door de TRIVISI werkgroep “productintegratie”. Er worden een 10-tal oefeningen voorgesteld die gebruikt kunnen worden in de diverse fasen van bewustwording over de omgang met cultuurverschillen.

i Info: www.trivisi.be



Nederlands op de werkvloer

VDAB verzorgt opleidingen Nederlands op de werkvloer. Dit houdt in dat werknemers in een bedrijf een opleiding op maat krijgen binnen of buiten de werkuren. Het Nederlands dat door een coach/instructeur wordt aangeleerd is specifiek van toepassing op de bedrijfstaal en taalgebruik dat nodig is om te kunnen functioneren op de werkvloer.

i www.vdab.be/opleidingen of <http://vdab.be/hraanbod/nederlands.shtml>



Nederlands leren op de KMO-werkvloer

De VDAB heeft, samen met de Katholieke Universiteit van Leuven, UNIZO en de Vlaamse Gemeenschap, een nieuwe methode uitgewerkt waarbij werknemers Nederlands kunnen leren tijdens het werk.. De opleidingen zijn modulair en op maat van KMO's. Meer informatie over deze werking en mogelijkheden zijn terug te vinden in de folder “Nederlands leren op de KMO-werkvloer.”

i www.unizo.be/diversiteit

3.1.3. Plannen en systemen



Instapplan

Bedrijven die via één of enkele acties een opstap willen maken naar een diversiteitsbeleid kunnen een instapplan afsluiten. Er moet wel een engagement genomen worden naar een vervolg op de instapacties. Een plan heeft tot doel de gelijke kansen op de arbeidsmarkt te vergroten voor een aantal prioritaire doelgroepen (o.a. allochtonen, personen met een arbeidshandicap, oudere werknemers, ...). Voor een instapplan kan een subsidie toegekend worden die de helft van de totale kostprijs bedraagt, met een maximum van 2.500 euro. Looptijd minimum 6 en maximum 12 maanden.

i Vlaanderen: www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

i www.stcvl.be

i Brussels Hoofdstedelijk Gewest: www.bncto.be > diversiteit



Diversiteitsplan

Een diversiteitsplan is een op maat uitgewerkt instrument om een diversiteitsbeleid binnen de onderneming op gang te trekken, te stimuleren en te ondersteunen. Het plan heeft als doel eventuele drempels voor kansengroepen (o.a. allochtonen, personen met een handicap, oudere werknemers, ...) weg te werken en een cultuur te creëren waarin verschillen erkend en benut worden als meerwaarde. Bedrijven kunnen hiervoor een subsidie krijgen die 2/3 van de totale kostprijs van het actieplan bedraagt, met een maximum van 10.000 euro. Looptijd minimum 1, maximum 2 jaar.

i Vlaanderen: www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

i www.stcvl.be

i Brussels Hoofdstedelijk Gewest: www.bncto.be > diversiteit

Clusterplan



Een clusterplan is een groepering van verschillende diversiteitsplannen met gelijklopende inhoud en één centrale promotor. Naast de promotor kunnen bedrijven uit dezelfde sector en/of regio of minimum 4 afzonderlijke bedrijfseenheden van dezelfde onderneming of groep deelnemen. Een clusterplan heeft tot doel de gelijke kansen op de arbeidsmarkt te vergroten voor een aantal prioritaire doelgroepen (oa. allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouder wordende werknemers, ...). Elke participerende organisatie ontvangt een subsidie die 2/3 van de kosten bedraagt, met een maximum van 3.000 euro voor elke participerende organisatie. Looptijd minimum 1, maximum 2 jaar.

i Vlaanderen: www.vlaanderen.be/werk > diversiteit
www.stcvl.be

i Brussels Hoofdstedelijk Gewest: www.bncto.be > diversiteit

3.1.4 Consulenten en coaches

Consulenten Jobkanaal



Jobkanaal is een wervingskanaal dat specifiek is voor Vlaanderen en dat tot doel heeft vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Jobkanaal zoekt, via haar netwerk, voor een onderneming kwalitatieve medewerkers en richt zich tot een specifiek publiek: allochtonen, personen met een handicap en 45-plussers. De consulenten nemen contact op met bedrijven die vacatures hebben openstaan. Samenwerkingsakkoorden worden afgesloten met verschillende partners (VDAB, interim-sector, OCMW's, ...).

Jobkanaal is een samenwerking tussen Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen, UNIZO, VCSP0 en de vzw Gent, Stad in Werking.

i www.jobkanaal.be

UNIZO-Servicepunt KMO & diversiteit



UNIZO-Servicepunt KMO & diversiteit stelt specialisten ter beschikking die de KMO-werkgever gratis begeleiden in het afstemmen van een personeelsbeleid op diversiteit. Zij helpen en adviseren bij rekrutering en onthaal, het opstellen van een diversiteitsplan, Nederlands op de werkvloer, toegang tot al van tewerkstellingsmaatregelen, ...

i www.unizo.be/diversiteit

Jobcoaches VDAB



VDAB stelt Jobcoaches ter beschikking die werknemers (van allochtone afkomst, 45 plus, personen met een arbeidshandicap) begeleiden in hun nieuwe job en bevorderen een vlotte integratie in het bedrijf. De jobcoaching gebeurt op de werkvloer door een bedrijfsexterne coach. Deze maatregel kadert in de optimalisering van de individuele begeleiding van de loopbaan.

Ze ondersteunen:

- > werknemers bij het verwerven van benodigde vaardigheden en competenties
- > werkgevers bij het onthaal en opvang van de nieuwe werknemer
- > het diversiteitsdenken binnen het bedrijf

De gratis jobcoaching duurt maximaal zes maanden en start bij de aanwerving van de werknemer met een jobcoachingcontract.

i <http://vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

Jobcoaching netwerk



Jobcoaching netwerk is een lokaal project (Gent) en biedt gratis extra ondersteuning bij het inwerken van een nieuwe werknemer zodat deze zich vlugger kan integreren in het bedrijf. Via de jobcoach wordt de nieuwe werknemer begeleidt in de zogenaamde "zachte vaardigheden" en randvoorwaarden van een job. Het netwerk overkoepelt en ondersteunt opgeleide jobcoaches. ACV, Job&Co, Kamer van Koophandel, LWB, SID en VDAB maken deel uit van Jobcoaching netwerk.

i www.jobcoaching.be

Jobkanaal-Jobcoach



Jobkanaal-jobcoaches bieden dezelfde ondersteuning als de VDAB-jobcoaches maar zijn specifiek verbonden aan Jobkanaal.

i www.jobkanaal.be

Paradox Consulenten



Paradox is een project van Randstad, VDAB, Vitamine W en IDEA Consult. Naast het ontwikkelen van instrumenten stelt Paradox consulenten ter beschikking van de ondernemingen. Zij hebben als doelstelling bedrijven te helpen de ideale kandidaat, die van allochtone afkomst of ouder dan 45 jaar is, te vinden voor een werkaanbieding.

i Paradox (zie nuttige adressen)

Vlaamse diversiteitsconsulenten



ABVV, ACV en ACLVB beschikken over diversiteitsconsulenten. Zij hebben als taak:

- > Het geven van opleidingen en sensibilisatiesessies in ondernemingen. (bvb.: diversiteitsbeleid in de onderneming, interculturele communicatie, overzicht van ondersteunende maatregelen bij een diversiteitsplan ...);
- > Ter beschikking stellen van hun expertise m.b.t. (culturele) diversiteit aan werknemers;
- > Ondersteuning bij de uitwerking van een onthaalbeleid;
- > Ondersteuning bij de uitwerking van peter- en meterschapformules in de onderneming;
- > Introductie van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement;
- > Assistentie bij de implementatie en de opvolging van de plannen voor een diversiteitsbeleid;
- > ...

i www.vakbondenvoordiversiteit.be > diversiteitsconsulenten

Sectorconsulenten



In Vlaanderen worden sectorconvenants afgesloten met de verschillende sectoren. Deze convenants moeten onder andere leiden tot een verhoogde arbeidsparticipatiegraad van kansgroepen. Om de implementatie van een aantal afgesproken initiatieven op het terrein te controleren, werden sectorconsulenten aangesteld. Deze consulenten bieden ondersteuning en informatie over de verschillende soorten diversiteitsplannen.

De sectoren ondernemen ook acties rond diversiteit. Een aantal voorbeelden:

- > het opleiden en vormen van werknemers afkomstig uit kansgroepen,
- > bedrijven informeren over de invoering van diversiteitsplannen,

- > premies toekennen aan werknemers die een opleiding volgden binnen de sector,
- > taalcursussen,
- > bedrijven informeren over de instrumenten.

i www.vlaanderen.be/werk > sectorconvenants

Projectontwikkelaars



Bij het opstellen van een instapplan, diversiteitsplan, clusterplan of groeiplan kan men voor ondersteuning terecht bij de regionale SERR of het RESOC. Deze projectontwikkelaars helpen bij het opzetten van verschillende instrumenten, trainingen en methodieken.

i www.stcvl.be

Diversiteitsmanagers



Het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleidingen beschikt over diversiteitsmanagers die Brusselse bedrijven helpen bij het opstellen van een instapplan, diversiteitsplan, clusterplan of een groeiplan. Zij geven bedrijven advies over verschillende instrumenten, trainingen, en methodieken.

i www.bncto.be

3.1.5 Andere middelen

Nieuwsbrief Jobtips



Forum etnisch culturele minderheden heeft een nieuwsbrief 'Jobtips' die via de website kan geconsulteerd worden, en die via inschrijving aan een paar honderd, voornamelijk allochtone, organisaties en particulieren gestuurd wordt. Bedrijven en organisaties kunnen hun vacatures zelf op de website inschrijven.

Deze nieuwsbrief jobtips bevat wekelijks een selectie van vacatures en een 'prikbord' met informatie en tips over tewerkstelling

i www.minderhedenforum.be

Wees niet blind voor discriminatie



Poster

 www.diversiteit.be

Informatiefiches AWIPH



AWIPH, Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, maakte informatiefiches over alle opleidingen, ondersteuning (aanpassing werkplaatsen, vergoeding woon-werkverkeer) en tewerkstellingspremies (compensatie, integratie) bestemd voor personen met een handicap en werkgevers.

 www.awiph.be/html/publications/fiches_emploi.html

CD-ROM Nederlands op de werkvloer




Hierop staan getuigenissen van KMO-werkgevers, KMO-werknemers en een VDAB-taalcoach rond het leren van Nederlands op de werkvloer.

 www.unizo.be/diversiteit.

Forum Formation-Emploi



Door middel van de regelmatige organisatie van forums, probeert het FFSB werkgevers te sensibiliseren voor het tewerkstellen van doven en personen met een auditieve handicap. Zij gebruiken hiervoor ontmoetingen en video's die concrete voorbeelden tonen van professionele integratie.

 **FFSB asbl (zie nuttige adressen)**

3.2. Diversiteit beheren


3.2.1. Brochures en gidsen

Het Ervaringsfonds



Deze brochure stelt de doelstellingen en de werking van het Ervaringsfonds voor. Zij geeft uitleg bij de aanvraagprocedure en de toelage.

Het Ervaringsfonds is een onderdeel van het beleid dat gericht is op het behoud van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Het fonds werd opgericht met het doel de ondernemingen aan te zetten tot initiatieven ten voordele van hun ervaren werknemers van 45 jaar of meer. Deze initiatieven kunnen betrekking hebben op projecten voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie, en op de realisatie van studies met betrekking tot deze projecten.

 www.meta.fgov.be > publicaties > praktische informatie welzijn op het werk

Wegwijs in – de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk



De brochure schetst de grote lijnen van het beleid en de maatregelen gericht op het bevorderen van de inschakeling in het beroepsleven van werknemers met een handicap. Ze gaat in op de bijdrage van de regelgeving in verband met de bestrijding van discriminatie aan dit beleid en op de voordelen van diversiteit. Ze besteedt tevens aandacht aan de „redelijke aanpassingen“: de draagwijdte ervan wordt toegelicht en er worden pistes aangereikt voor de uitvoering aan de hand van talrijke concrete voorbeelden. Ze behandelt eveneens de bestaande voorzieningen waarop de werkgevers een beroep kunnen doen om aanpassingen door te voeren en ze herinnert aan de acties die mogelijk werden door de wetgeving inzake bestrijding van discriminatie.

Deze brochure richt zich in hoofdzaak tot werkgevers en verantwoordelijken van ondernemingen maar ze bevat eveneens nuttige informatie voor de werknemers met een handicap en alle andere actoren in de onderneming.

 www.meta.fgov.be > publicaties

HIV en arbeid

De informatieve brochure HIV en Arbeid biedt een antwoord op de meest prangende vragen over HIV in een werksituatie. Ze vormt tevens een aanzet tot een open en weldoordacht beleid rond HIV. Ze brengt een inzicht in hoe dit in de praktijk kan functioneren. De brochure is onder andere bestemd voor de werkgever die geconfronteerd wordt met een seropositieve werknemer.

i www.sensoa.be > shop

HIV op de werkvloer



De brochure HIV op de werkvloer richt zich tot bedrijven die een seropositieve persoon als klant hebben, tot dienstverleners, maatschappelijk werkers en gezondheidswerkers. Naast een toegankelijke beschrijving van wat HIV en AIDS is wordt informatie gegeven over attitudes ten opzichte van HIV en Aids en voorzorgsmaatregelen die genomen kunnen worden.

i www.sensoa.be > shop

Reizen door diversiteitsland



Deze werkmap is een handleiding voor diversiteitsplannen in de Vlaamse bedrijven. Zij biedt een overzicht van acties en aandachtspunten in de implementatie van een diversiteitsplan.

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Checklist Hoe omgaan met discriminerende klachten van klanten?



Deze folder bevat een checklist en tips om discriminerende opmerkingen of klachten van klanten te voorkomen. Er worden ook tips gegeven om als werkgever gepast te reageren op klachten omtrent een divers personeelsbeleid.

De folder is uitgegeven in samenwerking met UNIZO Brussel-Halle-Vilvoorde, STC Halle-Vilvoorde en BNCTO.

i www.unizo.be/diversiteit

HRM-Coach



HRM-coach is een instrument dat ondersteuning biedt aan HR-verantwoordelijken bij de ontwikkeling van een efficiënt competentie- en diversiteitsmanagement. (elektronische en papieren versie in geplastificeerde map).

i www.unizo.be/diversiteit of www.hrmcoach.be

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen – Gids voor KMO's



Een gids bedoeld voor ondernemers, die aanzet om op een sociaal verantwoorde manier te ondernemen en prioriteiten vast te leggen. Deze gids behandelt een uitgebreid aantal thema's (tevredenheid werknemers, een veilige en gezonde werkplaats ...), en geeft een aantal praktische raadgevingen en voorbeelden.

i www.unizo.be/diversiteit

Holebi's en de arbeidsmarkt



Deze aanbevelingsnota van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bevat een analyse van de situatie van holebi's op de werkvloer. De tekst geeft inzicht in specifieke drempels en problemen die holebi's ervaren. De nota levert handige tips op om het arbeidsklimaat en het personeelsbeleid te verbeteren ten aanzien van "holebi-werknemers".

i www.serv.be > publicaties of contacteer de Holebifederatie (zie nuttige adressen)

3.2.2. Opleidingen en vormingen

In volgend overzicht worden de belangrijkste institutionele vormingen en opleidingen opgesomd. Het is echter onmogelijk hierin volledig te zijn daar heel wat organisaties vormingen en opleidingen op maat uitwerken. Voor meer informatie verwijzen wij graag naar de organisaties en websites in het overzicht van nuttige adressen.



Opleidingen over omgaan met diversiteit

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding verzorgt trainingen, vormingen, en workshops. In het kader van diversiteitsmanagement in bedrijven, worden vormingen uitgewerkt op maat en dit vooral op het vlak van:

- > Reageren op vooroordelen, racisme en discriminatie
- > Interculturele communicatie
- > Omgaan met communicatieconflicten en agressie
- > Diversiteitsmanagement

i www.diversiteit.be > voorstelling Centrum > vorming



Opleidingen en vormingen CRIC

Centre régional d'intégration de Charleroi biedt, op vraag van de werkgevers, opleidingen en vormingen aan rond het thema "multiculturaliteit" in bedrijven in de regio rond Charleroi.

i www.agenda-respect.be > Centres régionaux d'intégration



Opleidingen voor bedrijven CRIBW

Het CRIBW biedt opleidingen aan voor bedrijven rond "multiculturaliteit". Deze vormingen zijn vooral bedoeld voor het personeel van bedrijven. CRIBW biedt deze vormingen aan of verwijst de ondernemingen door naar adequate vormingsinstituten.

i www.agenda-respect.be > Centres régionaux d'intégration

Diversiteit. Training rond interculturele communicatie en diversiteitsbeleid: tien oefeningen



Dit opleidingspakket voor communicatie en conflicthantering bij het voeren van een diversiteitsbeleid werd ontwikkeld door de TRIVISI werkgroep "productintegratie". Er worden een 10-tal oefeningen voorgesteld die gebruikt kunnen worden in de diverse fasen van de oplossing van interculturele conflicten.

i www.trivisi.be

Vormingspakket voor diversiteit op de werkvloer



Vanuit een intervakbondelijk project werden verschillende vormingssessies over diversiteit met vakbondsafgevaardigden en militanten georganiseerd door ACV, ABVV en ACLVB. De verschillende aanpakken werden gebundeld in één breed vormingspakket dat in elke vakbond kan gebruikt worden.

i www.vakbondenvoordiversiteit.be > instrumenten

Omgaan met diversiteit. Interculturele communicatie.



Deze syllabus bevat kaders, handvatten, methodieken en activiteiten die aangevend kunnen worden in opleidingen of vormingen rond diversiteit op de werkvloer. De syllabus is modulair opgebouwd. Intermediaren, opleiders en mentoren, ploegbazen en collega's, kunnen met deze syllabus aan de slag.

i www.vives-comito.be > deelprojecten > interculturele communicatie

3.2.3. Plannen en systemen

Groeiplan



Na een succesvol diversiteitsplan of clusterplan kan een bedrijf een groeiplan indienen. Bedoeling is het diversiteitsbeleid verder uit te diepen en de opgedane ervaringen over te dragen. Een bedrijf kan hiervoor een subsidie krijgen die de helft van de totale kostprijs bedraagt, met een maximum van 2.500 euro. Looptijd minimum 6 en maximum 12 maanden.

i Vlaanderen: www.vlaanderen.be/werk > diversiteit
www.stcvl.be

i Brussels Hoofdstedelijk Gewest: www.bncto.be > diversiteit

3.2.4. Consulenten en coaches

UNIZO- Servicepunt KMO & diversiteit



UNIZO- Servicepunt KMO & diversiteit stelt specialisten ter beschikking die de KMO-werkgever gratis begeleiden in het afstemmen van een personeelsbeleid op diversiteit. Zij helpen en adviseren bij rekrutering en onthaal, het opstellen van een diversiteitsplan, Nederlands op de werkvloer, toegang tot tal van tewerkstellingsmaatregelen, ...

i www.unizo.be/diversiteit

Vlaamse diversiteitsconsulenten



ABVV, ACV en ACLVB beschikken over diversiteitsconsulenten. Zij hebben als taak:

- > Het geven van opleidingen en sensibilisatiesessies in ondernemingen. (bv.: diversiteitsbeleid in de onderneming, interculturele communicatie, overzicht van ondersteunende maatregelen bij een diversiteitsplan ...).
- > Ter beschikking stellen van hun expertise m.b.t. (culturele) diversiteit aan werknemers.
- > Ondersteuning bij de uitwerking van een onthaalbeleid.
- > Ondersteuning bij de uitwerking van peter- en meterschapformules in de onderneming.
- > Introductie van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement.
- > Assistentie bij de implementatie en de opvolging van de plannen voor een diversiteitsbeleid.
- > ...

i www.vakbondenvoordiversiteit.be > diversiteitsconsulenten

Projectontwikkelaars



Bij het opstellen van een instapplan, diversiteitsplan, clusterplan of groeiplan kan men voor ondersteuning terecht bij de projectontwikkelaars van de regionale SERR of het RESOC. Deze consultants helpen bij het opstellen van verschillende instrumenten, trainingen en methodieken..

i www.stcvl.be

Diversiteitsmanagers



Het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleidingen beschikt over diversiteitsmanagers die Brusselse bedrijven helpen bij het opstellen van een instapplan, diversiteitsplan, clusterplan of groeiplan. Zij adviseren bedrijven m.b.t. verschillende instrumenten, trainingen en methodieken.

i www.bncto.be

Voor informatie en instrumenten rond de problematiek 'Man/Vrouw' verwijzen wij graag naar de organisaties die zich hier specifiek op toelagen.

4. Werknemers

4.1. Brochures en gidsen

Wegwijs in ... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk



De brochure schetst de grote lijnen van het beleid en de maatregelen gericht op het bevorderen van de inschakeling in het beroepsleven van werknemers met een handicap. Ze gaat in op de bijdrage van de regelgeving inzake de bestrijding van discriminatie aan dit beleid en op de voordelen van diversiteit. Ze trekt tevens aandacht op de „redelijke aanpassingen“: de draagwijdte ervan wordt toegelicht en er worden pistes aangereikt voor de uitvoering aan de hand van talrijke concrete voorbeelden. Ze behandelt eveneens de bestaande voorzieningen waarop de werkgevers een beroep kunnen doen om aanpassingen door te voeren en ze herinnert aan de acties die mogelijk werden door de wetgeving inzake bestrijding van discriminatie.

Deze brochure richt zich in hoofdzaak tot werkgevers en verantwoordelijken van ondernemingen maar ze bevat eveneens nuttige informatie voor de werknemers met een handicap en alle andere actoren in de onderneming.

i www.meta.fgov.be > publicaties

HIV en Arbeid

De informatieve brochure HIV en Arbeid biedt een antwoord op de meest prangende vragen over HIV in een werksituatie. Ze vormt tevens een aanzet tot een open en weldoordacht beleid rond HIV en biedt een zicht op hoe dit in de praktijk kan functioneren.

i www.sensoa.be > shop

Het Boek Job



Het Boek Job is een online-sollicitatiegids speciaal geschreven voor jongeren met een fysieke handicap. Zij kunnen er heel wat nuttige tips in terugvinden over „arbeid“ en „werk zoeken“. Als inleiding tot de werkelijkheid van de tewerkstelling van personen met een handicap gebruikt men een sensibilisatieartikel: Ben je lelijk, Pech. Gehandicapt, dubbele pech.

i www.kvg.be/werk.aspx

Leergids voor diversiteit op de werkvloer



Deze gids voor werknemers is geen theoretisch handboek maar buigt zich over een aantal casussen op de werkvloer. Hij reikt geen kant-en-klare recepten aan om diversiteitsproblemen op de werkvloer op te lossen, maar wel een reeks goede praktijken, uit het bedrijfsleven gegrepen.

i www.vakbondenvoordiversiteit.be

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



Deze syndicale brochure informeert en sensibiliseert de lezer. Ze biedt een overzicht van de tewerkstellingsmogelijkheden voor personen met een handicap, gaat in op non-discriminatie en redelijke aanpassingen en de extra voorzieningen die er bestaan voor personen met een handicap. Terug aan het werk met een arbeidshandicap? Samen kan het! bestaat ook als folder.

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties

Meer diversiteit in jouw bedrijf? Samen kan het!



Het Vlaamse ABVV wil meewerken aan meer diversiteit op de werkvloer. Om afgevaardigden en militanten te ondersteunen zijn er de diversiteitsconsulenten. De contactgegevens en de werking van de diversiteitsconsulenten van het Vlaamse ABVV kan men in deze folder terugvinden.

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties

De non-discriminatieclausule in jouw bedrijf? Samen kan het!



De non-discriminatieclausule beschermt werknemers tegen uitsluiting en kan leiden tot sancties. Acties met betrekking tot verminderde werkbekwaamheid worden ondersteund door het non-discriminatie-artikel in het huishoudelijke reglement. Als vakbond verdedigt het Vlaamse ABVV de gelijke rechten en kansen van alle werknemers, ook als die verschillen.

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties

Discriminatie? Neen, bedankt!



Deze brochure biedt meer informatie over de wettelijke en syndicale instrumenten ter voorkoming en bestrijding van discriminaties in de ondernemingen.

Ze bevat een analyse van de antidiscriminatiewet en de implicaties ervan voor de werkvloer; bespreekt de mogelijkheden om discriminaties op de werkplek op te sporen, te bewijzen en de daaraan gekoppelde actiemiddelen om discriminatie tegen te gaan. In de brochure gaat extra aandacht uit naar de rol die vakbondsafgevaardigden kunnen spelen in de strijd tegen discriminatie.

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties

ABC personeelsbeleid. Een wegwijzer voor beginners.



Deze handleiding is geen syndicale sociale gids die alle aspecten van het personeelsbeleid uitdiept, maar wel een handige wegwijzer voor vakbondsafgevaardigden die verantwoordelijk zijn voor personeelsbeleid. Deze bundel heeft ook specifiek aandacht aan gelijke kansen en diversiteit.

i www.leerlink.be

Dienstverlening van het Vlaams Fonds



In deze brochure wordt de dienstverlening voorgesteld van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (Vlaams Fonds). Er wordt uitleg gegeven over tegemoetkomingen voor de aankoop van hulpmiddelen, inschrijving voor zorgvoorzieningen en begeleiding bij de zoektocht naar werk. Andere publicaties binnen deze reeks:

i www.vlafo.be > publicaties > Hulp bij opleiding en tewerkstelling
> Hulpmiddelen en aanpassingen
> U heeft een handicap. Waar kan u terecht?

Accès à l'emploi des personnes handicapées: méthodes d'accompagnement par les pairs



Deze brochure van 40 bladzijden, gerealiseerd met de steun van het Europese programma Equal, toont door middel van voorbeelden de rijkdom aan van de begeleidingsmethode door peters: een collectieve methode die op de uitwisseling van ervaringen is gebaseerd. Dit is een ideale toevoeging aan de individuele begeleidingsmethoden in de aard van „Jobcoaching“.

i www.acih-aam.be

Antidiscriminatie



Deze brochure bevat een duidelijke en synthetische voorstelling van de ingrijpende gevolgen van de antidiscriminatiewet voor personen met een handicap, met name voor wat betreft tewerkstelling.

i www.vfg.be

Discrimination, ne vous laissez pas faire



Deze brochure bevat een duidelijke en synthetische voorstelling van de ingrijpende gevolgen van de antidiscriminatiewet op personen met een handicap, met name voor wat betreft tewerkstelling.

i www.asph.be

De antidiscriminatiewet voor personen met een handicap



Op zijn website geeft KVG vzw een verklarende lezing over de antidiscriminatiewet, uitgaande van situaties waarmee gehandicapte personen te vaak geconfronteerd worden.

i www.kvg.be/SociaalDienstbetoon/AntiDiscriminatie

4.2. Opleidingen en vormingen

In volgend overzicht worden de belangrijkste institutionele vormingen en opleidingen opgesomd. Het is echter onmogelijk hierin volledig te zijn daar heel wat organisaties vormingen en opleidingen op maat uitwerken. Voor meer informatie verwijzen wij graag naar de organisaties en websites in het overzicht van nuttige adressen.

Diversiteit op de werkvloer: een lust of een last?



De diversiteitsconsulenten van ACLVB hebben een aantal vormingspakketten uitgewerkt die als algemeen doel hebben werknemers te sensibiliseren rond diversiteit op de werkvloer. "Diversiteit op de werkvloer: een lust of een last?" gaat dieper in op het diversiteitsconcept binnen een werkomgeving, laat de deelnemers nadenken over hoe zij zelf diversiteitsacties kunnen nemen en confronteert deelnemers met hun eigen positie ten aanzien van diversiteit en non-discriminatie.

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com

Werken in diversiteit



De diversiteitsconsulenten van ACLVB hebben een aantal vormingspakketten uitgewerkt die als algemeen doel hebben werknemers te sensibiliseren rond diversiteit op de werkvloer. In het vormingspakket "Werken in diversiteit" staat het idee centraal dat diversiteit ten gunste is van iedereen en dat praten over problemen zonder taboes, maar met respect, de meest creatieve en productieve oplossingen voortbrengt. De methodiek die hiervoor gehanteerd wordt is het systeem van de "Gelijke Kansengesprekken".

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com

Vershil werkt



De diversiteitsconsulenten van ACLVB hebben een aantal vormingspakketten uitgewerkt die als algemeen doel hebben werknemers te sensibiliseren rond diversiteit op de werkvloer. Het vormingspakket "Vershil werkt" vertrekt vanuit het bekijken van een experiment waarbij kinderen door hun leerkracht beschouwd worden als minderwaardig of net superieur ("Blue eyed", door Jane Elliott). Daarna wordt nagegaan welke vooroordelen aanwezig zijn bij de cursisten, en hoe men zich daarvan bewust kan zijn. Er wordt duidelijk gemaakt hoe de systemen van vooroordelen werken, en waarom iemand bepaalde waarden belangrijker vindt dan andere. A.d.h.v. rollenspelen, oefenen de cursisten hun argumentatie bij vooroordelen.

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com

Het diversiteitsplan



De diversiteitsconsulenten van ACLVB hebben een aantal vormingspakketten uitgewerkt die als algemeen doel hebben werknemers te sensibiliseren rond diversiteit op de werkvloer. Het diversiteitsplan ontrafelt de verschillende soorten kansengroepen, bespreekt de mogelijke acties die genomen kunnen worden in het kader van een diversiteitsplan en de rol die de leden van een ondernemingsraad daarbij kunnen spelen.

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com

Omgaan met diversiteit. Interculturele communicatie.



Deze syllabus bevat kaders, handvatten, methodieken en activiteiten die aangevend kunnen worden in opleidingen of vormingen rond diversiteit op de werkvloer. De syllabus is modulair opgebouwd. Intermediaren, opleiders en mentoren, ploegbazen en collega's, kunnen met deze syllabus aan de slag.

i www.vives-comito.be > deelprojecten > interculturele communicatie

Opleidingen voor federale ambtenaren



In samenwerking met de Cel Diversiteit van de FOD P&O organiseert OFO (Opleidingsinstituut van de federale overheid) tussen 2005 en 2007 een aantal opleidingen in het kader van diversiteit en gelijke kansen:

- > een verplichte module over diversiteit in het onthaalprogramma van de stagiairs van niveau A;
- > thematische opleidingsmodules in de jaarlijkse opleidingencatalogus (reglementering, het diversiteitsbeginsel in het HR-beheer, multiculturalisme in de organisaties, aanpassingen van de arbeidsposten, enz.);
- > een seminarie voor de houders van managementfuncties en de HR-verantwoordelijken;
- > de integratie van de aspecten "beheer van diversiteit" en "bestrijding van vooroordelen bij personeelsevaluatie" in de opleidingen in verband met de ontwikkelcirkels;
- > een opleiding voor het personeel van het OFO dat verantwoordelijk is voor het onthaal zodat zij cursisten van diverse herkomst en/of met een handicap in te beste omstandigheden kunnen verwelkomen;
- > de instelling van een nieuwe procedure voor het ontvangen van de vragen van ambtenaren met een handicap voor aanpassingen van de opleidingen;
- > een handboek bestemd voor de interne en externe OFO-opleiders voor de integratie van diversiteit in de opleidingen.

i www.p-o.be

4.3. Consulenten en coaches

Informatieloket discriminatie bij aanwerving



De BGDA (Brussels Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling) opende in mei 2003 een informatieloket rond discriminatie bij aanwerving. Dit loket bevindt zich in de gebouwen van de BGDA, is toegankelijk voor werkzoekende ingeschreven bij de BGDA. Het biedt hulp aan werkzoekenden die menen dat zij het slachtoffer zijn geweest van discriminatie bij de aanwerving. Naast de eerstelijnswerking (luisteren en registreren van de melding, informatie geven) is er ook een juridische begeleiding in tweede instantie mogelijk in geval van discriminatie.

i www.bgda.be

Jobcoaches VDAB



VDAB stelt jobcoaches ter beschikking die werknemers (van allochtone afkomst, 45 plus, personen met een arbeidshandicap) begeleiden in hun nieuwe job om een vlotte integratie in het bedrijf te bevorderen. Jobcoaching is een vorm van begeleiding op de werkvloer door een bedrijfsexterne coach. Deze maatregel kadert in de optimalisering van de individuele begeleiding van de loopbaan.

Ze ondersteunen:

- > werknemers bij het verwerven van benodigde vaardigheden en competenties
- > werkgevers bij het onthaal en opvang van de nieuwe werknemer
- > het diversiteitsdenken binnen het bedrijf

De gratis jobcoaching duurt maximaal zes maanden en start bij de aanwerving van de werknemer met een jobcoachingcontract.

i <http://vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

Jobcoaching Netwerk



Jobcoaching Netwerk is een lokaal project (Gent) en biedt gratis extra ondersteuning bij het inwerken van een nieuwe werknemer zodat deze zich vlugger kan integreren in het bedrijf. De jobcoach ondersteunt de werknemer in het inwerken in een nieuwe job en laat deze ook een beter zicht krijgen op de eigen competenties en mogelijkheden. Het netwerk overkoepelt en ondersteunt opgeleide jobcoaches .ACV, Job&Co, Kamer van Koophandel, LWB, SID en VDAB maken deel uit van Jobcoaching netwerk.

i www.jobcoaching.be

Jobkanaal Consulenten



Jobkanaal is een bijzonder wervingskanaal in Vlaanderen dat als doel heeft vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Jobkanaal zoekt, via haar netwerk, voor een onderneming kwalitatieve medewerkers en richt zich hiervoor op een bijzonder publiek: allochtonen, personen met een handicap en 45-plussers. Consulenten nemen contact op met bedrijven die vacatures hebben open staan en er worden samenwerkingsakkoorden afgesloten met verschillende partners zoals VDAB, interim-sector, OCMW's, ...

Jobkanaal is een samenwerking tussen Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen, UNIZO, VCSP0 en de vzw Gent, Stad in Werking.

i www.jobkanaal.be

Paradox Consulenten



Paradox is een project van Randstad, VDAB, Vitamine W en IDEA Consult. Naast het ontwikkelen van instrumenten stelt Paradox consulenten ter beschikking. Zij hebben als doelstelling bedrijven te helpen de ideale kandidaat, die van allochtone afkomst of ouder dan 45 jaar is, te vinden voor een werkaanbieding.

i Paradox (zie nuttige adressen)

4.4. Andere middelen

Het proces diversiteit van Selor



In een gediversifieerde samenleving is het noodzakelijk dat de overheid rekening houdt met deze diversiteit en de (meer)waarde hiervan ten volle benut en waardeert.

Selor, onder meer als toegangspoort tot het openbaar ambt, speelt hierbinnen een centrale rol. Bij Selor is competentie het sleutelwoord, ongeacht welk geslacht, huidskleur, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, leeftijd men heeft, het al dan niet hebben van een handicap, ... Selor voert een concreet diversiteitsplan. Hierbinnen wordt rekening gehouden met verschillende doelgroepen, waaronder mensen met een arbeidshandicap, etnisch-culturele minderheden (of personen van allochtone origine), en de man-vrouw verhouding (of de zogenaamde gender-materie).

i www.voordiversiteit.be

Nieuwsbrief jobaanbiedingen



Het Minderhedenforum verdeelt wekelijks een nieuwsbrief met jobaanbiedingen die gelijke kansen garanderen voor minderheden. Iedereen kan zich gratis inschrijven om de nieuwsbrief elektronisch te ontvangen of kan deze raadplegen op de website van het Minderhedenforum.

i www.minderhedenforum.be > vacatures

Affiches diversiteit



ABVV, ACLVB en ACV maakten een reeks van 5 intersyndicale affiches over diversiteit op de werkvloer. Eén over allochtonen, één over personen met een arbeidshandicap, één over vrouwen, één over ouderen, één over jongeren. Ze hebben als doel de omgeving bewust te maken van discriminatie en vormen een oproep tot diversiteitsbeleid in de onderneming.

i www.vakbondenvoordiversiteit.be > diversiteitsconsulenten

Informatiefiches AWIPH



AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) maakte informatiefiches over alle opleidingen, ondersteuning (aanpassing werkplaatsen, vergoeding woon-werkverkeer) en tewerkstellingspremies (compensatie, integratie) bestemd voor personen met een handicap en werkgevers.

i www.awiph.be/html/publications/fiches_emploi.html

Voor informatie en instrumenten rond de problematiek 'Man/Vrouw' verwijzen wij graag naar de organisaties die zich hier specifiek op toelagen.

5. Opsporen en behandelen van problemen met discriminatie

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding



Slachtoffers van alle mogelijke vormen van discriminatie op basis van zogenaamd 'ras, afkomst, huidskleur, nationale of etnische afstamming, huidskleur, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap, leeftijd, fortuin, geboorte, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, kunnen terecht bij het Centrum voor gelijkheid van kansen.

Het Centrum helpt slachtoffers van discriminatie door het geven van advies en/of juridische ondersteuning aan het slachtoffer, bemiddeling en eventuele juridische actie.

i **Contact:** via gratis groene lijn (0800/17 364) ,via formulier 'meldingen of 'contact' (op website www.diversiteit.be) of via een bezoek aan één van de meldpunten racisme en discriminatie (zie lijst website) in de grote Belgische steden en in een aantal organisaties.

Gids voor opsporing van etnische discriminatie.



Deze gids werd ontworpen om de controle op Sociale Wetten, in opsporing naar etnische discriminatie op het werk, te ondersteunen. De gids bestaat uit drie delen (verloop van discriminerende praktijken, juridische normen van kracht in de strijd tegen etnische discriminatie en een controlelijst) en zou de inspecteurs moeten toelaten om de vastgestelde en/of gerapporteerde feiten van etnische discriminatie, beter te kunnen analyseren en detecteren.

i **Cel Kleurrijk Ondernemen (zie nuttige adressen)**

Bescherming tegen discriminatie op het werk ... in het kort



Deze folder gaat dieper in op wat onder „discriminatie“ moet verstaan worden en informeert een werknemer die zich gediscrimineerd acht over de beschermingsmaatregelen en de verschillende actiemiddelen waar hij of zij gebruik van kan maken. De folder geeft ook een hele reeks adressen mee van instellingen waar men desgewenst terecht kan.

i **www.meta.fgov.be > publicaties**

Discriminatie? Neen, bedankt!



Deze brochure biedt meer informatie over de wettelijke en syndicale instrumenten ter voorkoming en bestrijding van discriminaties in de ondernemingen.

Ze bevat een analyse van de antidiscriminatiewet en de implicaties ervan voor de werkvloer; bespreekt de mogelijkheden om discriminaties op de werkplek op te sporen, te bewijzen en de daaraan gekoppelde actiemiddelen om discriminatie tegen te gaan. In de brochure gaat extra aandacht uit naar de rol die vakbondsafgevaardigden kunnen spelen in de strijd tegen discriminatie.

i **www.abvvdiversiteit.be > publicaties**

Informatieloket discriminatie bij aanwerving



De BGDA (Brussels Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling) opende in mei 2003 een informatieloket rond discriminatie bij aanwerving. Dit loket bevindt zich in de gebouwen van de BGDA, is toegankelijk voor werkzoekende ingeschreven bij de BGDA en biedt hulp aan werkzoekenden die menen dat zij het slachtoffer zijn geweest van discriminatie bij de aanwerving. Naast de eerstelijnswerking (luisteren en registreren van de melding, informatie geven) is er ook een juridische begeleiding in tweede instantie mogelijk in geval van discriminatie.

i **www.bdga.be > werkzoekende > diensten**

Meldpunt Discriminatie Fevlado-Passage



Het Meldpunt Fevlado-Passage maakt discriminatie openbaar en bestrijdt discriminatie op grond van auditieve handicap. Het registreert de klachten of de meldingen en geeft de gegevens aan Fevlado en de overheden door. Meldpunt Fevlado-Passage (zie nuttige adressen)

6. Nuttige adressen

A

ABVV – Algemeen Belgisch Vakverbond
Hoogstraat 26–28
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 49 05 49
Fax: +32 (0) 25 14 16 91
www.abvv.be
www.abvvdiversiteit.be

ACIH-AAM asbl

(Mouvement social de personnes
malades, valides et handicapées)
Chaussée de Haecht 579
1031 Bruxelles
Tel: +32 (0) 22 46 42 21
E-mail: acih@mc.be
www.acih-aam.be

ACV – Algemeen Christelijk Vakverbond

Haachtsesteenweg 579
1030 Brussel
Tel: +32 (0) 22 46 31 11
Fax: +32 (0) 22 46 30 10
www.acv-online.be

ACVLB- Algemene Centrale der Liberale

Vakbonden van België
Koning Albertlaan 93 (secretariaat)
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 22 57 51
Fax: +32 (0) 92 21 04 74
E-mail: aclvb@aclvb.be
www.aclvb.be
www.aclvbdiversiteit.centerall.com

**ASPH asbl – Association Socialiste de
la Personne Handicapée**
Rue Saint-Jean 32–38
1000 Bruxelles
02/515.06.65
e-mail: asph@mutsoc.be
www.mutsoc.be/asph

AWIPH – Agence wallonne pour l'intégration des personnes handica- pées

Rue de la Rivelaïne 21
6061 CHARLEROI
Tel: +32 (0) 71 20 57 11
Fax: +32 (0) 71 20 51 02
e-mail: secgen@awiph.be
www.awiph.be

B

BGDA – Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

Informatieloket discriminatie
bij aanwerving
Anspachlaan 65
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 05 79 00
fdevriese@bgda.be
www.bgda.be

BNCTO – Brussels Nederlandstalig Co- mité voor Tewerkstelling en Opleiding

Philippe de Champagnestraat 14
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 22 89 05 00
Fax: +32 (0) 22 89 05 01
www.bncto.be

Brailleliga vzw

Engelandstraat 57
1060 Brussel
Tel: +32 (0) 25 33 32 11
Fax: +32 (0) 25 37 64 26
e-mail: info@braille.be
www.liguebraille.be

C

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138
1000 Brussel
gratis groene lijn (meldingen)
0800/170364
Tel: +32 (0) 22 12 30 00
Fax: +32 (0) 22 12 30 30
e-mail: centrum@cntr.be
www.diversiteit.be
(formulier 'meldingen' en 'contact')

CRIBW – Centre régional d'intégration du Brabant wallon

Place Josse Goffin 1
1480 Tubize
Tel: +32 (0) 23 66 05 51
Fax: +32 (0) 23 66 05 51
www.cribw.be
www.agenda-respect.be

CRIPEL- Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège

Direction – Formations interculturelles -
Accompagnateurs interculturels -
Accompagnement des initiatives locales
55 rue de la régence
4000 Liège
Tel: +32 (0) 42 20 01 20
Fax: +32 (0) 42 20 01 19
e-mail: secretariat@cripel.be

CIMB- Centre interculturel de Mons et du Borinage

Ancien Hôtel de ville
Grand Place, 4
7012 MONS
Tel: +32 (0) 65 88 66 66
Fax: +32 (0) 65 88 56 97
e-mail: cimb@skynet.be
www.agenda-respect.be

Centre d'action interculturelle de la Province de Namur

2, Rue Dr. Haibe
5002 St-Servais
Tel: +32 (0) 81 71 35 13
Fax: +32 (0) 81 73 04 41
e-mail: info@cainamur.be
www.agenda-respect.be

CRVI – Centre régional de Verviers pour l'intégration des personnes étran- gères et d'origine étrangère

44, Rue de Hodimont
4800 Verviers
Tel: +32 (0) 87 35 35 20
Fax: +32 (0) 87 35 55 20
e-mail: crvi@perso.be
www.agenda-respect.be

CERAIC- Centre régional d'action inter- culturelle du Centre

43, rue Dieudonné François
7100 Trivières
Tel: +32 (0) 64 23 86 56
Fax: +32 (0) 64 26 52 53
e-mail: ceraic@swing.be
www.ceraic.be
www.agenda-respect.be

**CBAI- Centre bruxellois d'action
interculturelle**

Avenue de Stalingrad, 24
1000 Bruxelles
Tel: +32 (0) 22 89 70 50
Fax: +32 (0) 25 12 17 96
e-mail: cbai@skynet.be
www.cbai.be
www.agenda-respect.be

**CRIC – Centre régional d'intégration
de Charleroi**

rue Tumelaire 96
6000 Charleroi
Tel: +32 (0) 71 20 98 60
e-mail: cric@brutele.be

F

FOD P&O – Federale Overheidsdienst

Personeel en Organisatie
Cel Diversiteit
Wetstraat 51
1040 Brussel
Tel: +32 (0) 27 90 51 35 (N)
Tel: +32 (0) 27 90 51 36 (F)
e-mail: diversiteit@p-o.be
info@p-o.be
www.p-o.be
www.voordiversiteit.be

**FOD WASO – Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal
overleg**

Cel Kleurrijk ondernemen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Tel: +32(0) 22 33 43 85 (NL)
Tel: +32(0) 22 33 42 67 (FR)
e-mail: Julie.geryl@meta.fgov.be
e-mail: Amina.nadi@meta.fgov.be
www.meta.fgov.be
> metagids van a tot z > discriminatie

**Fevlado vzw – Federatie van Vlaamse
Dovenorganisaties**

Coupure Rechts, 314
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 24 46 76
Fax: +32 (0) 93 29 07 47
Teksttelefoon: +32 (0) 93 29 07 47
E-mail: info@fevlado.be
www.fevlado.be

**FFSB asbl – Fédération Francophone
des Sourds de Belgique**

Rue Van Eyck 11A Bus 4
1050 Brussel
Tel: +32 (0) 26 44 69 01
E-mail: infos@ffsb.be
www.ffsb.be

**FOREM – Office Wallon de la Formation
professionnelle et de l'Emploi**

Tel: 0800/93 991
E-mail: backoffice@forem.be
www.leforem.be

G

**GRIP – Gelijke Rechten voor Iedere
Persoon met een handicap vzw**

Koningsstraat 136
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 22 14 27 60
Fax: +32 (0) 22 14 27 65
e-mail: info@gripvzw.be
www.gripvzw.be

GSIW – Gent, Stad in Werking

Sint-Niklaasstraat 27/301
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 66 83 30
Fax: +32 (0) 92 66 83 59
e-mail: gsiw@gent.be
www.gsiw.be

H

Helpdesk van het Jobcoach Netwerk

Sint-Niklaasstraat 27/302
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 66 83 30
Fax: +32 (0) 92 66 83 59
E-mail: jobcoachnetwerk@gent.be
www.jobcoaching.be

Holebifederatie

Kammerstraat, 22
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 23 69 29
www.holebifederatie.be

I

**Instituut voor de gelijkheid van vrou-
wen en mannen**

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
Tel: +32 (0) 22 33 40 15 (NL)
+32 (0) 22 33 49 47 (FR)
Fax: +32 (0) 22 33 40 32
E-mail: gelijkheid@meta.fgov.be

K

**KVG vzw – Katholieke Vereniging voor
gehandicapten**

Arthur Goemaerelei 66
2018 Antwerpen
Tel: +32 (0) 32 16 29 90
Fax: +32 (0) 32 48 14 42
e-mail: post@kvg.be
www.kvg.be

M

Minderhedenforum vzw

Vooruitgangsstraat 323/4, 1030 Brussel
Tel: +32 (0) 22 45 88 30
Fax: +32 (0) 22 45 58 32
E-mail: info@minderhedenforum.be
www.minderhedenforum.be

N

NVR – Vrouwenraad

Middaglijnstraat 10
1210 Brussel
Tel: +32 (0) 22 29 38 19
Fax: +32 (0) 22 29 38 66
e-mail: nvr@amazone.be
www.vrouwenraad.be

P

Paradox p/a Antwerpen

Turnhoutsebaan 188 b
2140 Borgerhout
Tel: +32 (0) 32 70 19 37
E-mail: Antwerpen_1012@randstad.be

S

Selor

Bischoffsheimlaan 15
BE-1000 Brussel
Tel.: 0800 505 54 (N)
0800 505 55 (F)
Fax: +32 (0) 27 88 68 44
E-mail: info@selor.be en diploma@selor.be

**Sensoa – Vlaams service en expertisecen-
trum voor seksuele gezondheid en hiv**

Sensoa Antwerpen
Kipdorpvest 48a
2000 Antwerpen
Tel: +32 (0) 32 38 68 68
Fax: +32 (0) 32 48 42 90

Sensoa, contactpunt Brussel

Grétrystraat 1
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 22 19 33 51
Fax: +32 (0) 22 19 40 00
info@sensoa.be
aids en soatelefoon op 078-15 15 15.
www.sensoa.be

Sensoa Gent

Meersstraat 138d
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 21 07 22
Fax: +32 (0) 92 20 84 06

SERR / RESOC- Sociaal-Economische Raad van de Regio/ Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité

Voor aanvraagformulieren voor de plannen en andere nuttige inlichtingen:
www.vlaanderen.be/werk
www.stcvl.be

SERR Brugge

Streekhuis Kasteel Tillegem
Tillegemstraat 81
8200 Sint-Michiels
Tel: +32 (0) 50 40 70 40
Fax: +32 (0) 50 40 31 41
e-mail: resoc.brugge@west-vlaanderen.be

SERR Zuid-West-Vlaanderen

Orangerie Broel
Dam 71 bus 22
8500 Kortrijk
Tel: +32 (0) 56 24 99 99
Fax: +32 (0) 56 24 99 90
e-mail: resoc.zuidwvl@west-vlaanderen.be

SERR Midden-West-Vlaanderen

Streekhuis Roeselare-Tielt
Peter Benoitstraat 13
8800 Roeselare
Tel: +32 (0) 51 27 55 50
Fax: +32 (0) 51 27 55 51
e-mail: resoc.middenwvl@west-vlaanderen.be

SERR Oostende/Westhoek

Schoolplein 6 bus 1.4
8600 Diksmuide
Tel: +32 (0) 51 50 39 15
Fax: +32 (0) 51 51 92 79
e-mail: coördinator@stcctoow.be

SERR Vlaams-Brabant

Provincieplein 1
3010 Leuven
Tel: +32 (0) 22 55 92 39

SERR Vlaams-Brabant

Provincieplein 1
3010 Leuven
Tel: +32 (0) 22 55 92 39

SERR Limburg

Kunstlaan 18 – 6e verdieping
3500 Hasselt
Tel: +32 (0) 11 30 02 30
Fax: +32 (0) 11 30 02 31

STC Aalst – Oudenaarde

Keizersplein 42
9300 Aalst
Tel: +32 (0) 53 41 43 63
Fax: +32 (0) 53 41 43 65
e-mail: fwauters.stc@pandora.be

STC Antwerpen

p/a NOA
Sint-Elisabethstraat 38A
2060 Antwerpen
Tel: +32 (0) 32 70 18 09
e-mail: peter.vanderhallen@wav.kuleuven.ac.be

STC Gent

Vlaamse Kaai 10
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 35 76 76
Fax: +32 (0) 92 35 76 70
e-mail: katrien.neyt@skynet.be

STC Mechelen

Hendrik Consciencestraat 5
2800 Mechelen
Tel: +32 (0) 15 28 15 47
Fax: +32 (0) 15 28 15 51
e-mail: gorikcools@stcmechelen.be

STC Sint-Niklaas – Dendermonde

Meulenbroekstraat 2
9220 Hamme
Tel: +32 (0) 52 49 90 11
Fax: +32 (0) 52 49 90 09
e-mail: stcsintniklaasdender@tiscali.be

STC Turnhout

Spoorwegstraat 7
2300 Turnhout
Tel: +32 (0) 14 44 51 49
Fax: +32 (0) 14 44 51 00
e-mail: wim.dekinderen@stcturnhout.be
www.stcturnhout.be

T**Territoriaal Pact voor werkgelegenheid in het Brusselse hoofdstedelijke gewest**

Anspachlaan 65 – 1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 05 14 39
Fax: +32 (0) 25 11 30 52
e-mail: lschingtienne@orbem.be
www.pactbru.irisnet.be

TRIVISI

Administratie Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 53 39 56
Fax: +32 (0) 25 53 40 10
e-mail: trivisi@vlaanderen.be
www.trivisi.be

U**UNIZO – Unie van Zelfstandige Ondernemers**

Servicepunt KMO en diversiteit
Spastraat 8
B-1000 Brussel
e-mail: diversiteit@unizo.be
www.unizo.be/diversiteit

V**VDAB – Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding**

Keizerslaan 11
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 06 15 11
Fax: +32 (0) 25 06 15 90
e-mail: info@vdab.be
www.vdab.be

VFG vzw – Vereniging voor Personen met een Handicap

St-Janstraat 32–38
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 15 02 62
e-mail: info@vfg.be
www.vfg.be

Vlaams Ministerie voor werk en Sociale Economie

Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
Markiesstraat 1
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 53 43 33
E-mail: ead@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/werk

VLAFO – Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap

Sterrenkundelaan 30
1210 Brussel (Sint-Joost-ten-Node)
Tel: +32 (0) 22 25 84 11
Fax: +32 (0) 22 25 84 05
www.vlafo.be

VOKA – Vlaams netwerk van ondernemingen

Vlaams Economisch Verbond
Brouwersvliet 5 bus 4
B-2000 Antwerpen
Tel: +32 (0) 32 02 44 00
Fax: +32 (0) 32 33 76 60
e-mail: info@voka
www.voka.be

Meldpunten voor discriminatie en racisme

> Alle discriminatiegronden:

Meldpunt Brussel – Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 22 12 30 00
gratis groene lijn 0800/17364
www.diversiteit.be

Meldpunt discriminatie Gent*

(Vanaf eind juni nieuw adres)
Kaprijkestraat 12
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 65 77 04
Fax: +32 (0) 92 65 77 05

Westkans*

Kerkhofstraat 1
8200 Brugge
Tel: +32 (0) 50 40 73 73
www.westkans.be

Meldpunt Samenleven*

August Van Landeghemstraat 95
2830 Willebroek
Loket discriminatie bij aanwerving BGDA
Anspachlaan 65 (1ste verd)
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 05 79 00
www.bgda.be

FGTB – ABVV

Hoogstraat 42
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 52 03 45
www.abvv.be

CSC – ACV

Haachtsesteenweg 579
1030 Brussel
Tel: +32 (0) 25 08 87 11
www.acv-online.be

CGSLB – ACLVB

Bld. Poincaré 72-74
1070 Brussel
Tel: +32 (0) 25 58 51 50
www.aclvb.be

> Seksuele geaardheid:

Alliège

En Hors-Château 7
4000 Liège
Tel: +32 (0) 42 23 65 89
www.alliage.be

Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)

Rue Marché au Charbon 42
1000 Bruxelles
Tel: +32 (0) 494 25 38 25
www.fagl.be

Holebifederatie

Kammerstraat 22
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 23 69 29
www.holebifederatie.be

Tels Quels

Rue Marché au Charbon 81
1000 Bruxelles
Tel: +32 (0) 25 12 45 87
www.telsquels.be

Wel Jong Niet Hetero
Kammerstraat 22
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 69 28 17
www.weljongniethetero.be

> **Huidige of toekomstige
gezondheidstoestand:**

Sensoa
Kipdorpevest 48a
Tel: +32 (0) 22 38 68 68
www.sensoa.be

> **Handicap:**

**Fevlado vzw – Federatie van Vlaamse
Dovenorganisaties**
Coupure Rechts, 314
9000 Gent
Tel: +32 (0) 92 24 46 76
Fax: +32 (0) 93 29 0747
Teksttelefoon: +32 (0) 93 29 07 47
E-mail: info@fevlado.be
www.fevlado.be

**KVG vzw – Katholieke Vereniging voor
gehandicapten**
Arthur Goemaerelei 66
2018 Antwerpen
Tel: +32 (0) 32 16 29 90
Fax: +32 (0) 32 48 14 42
e-mail: post@kvg.be
www.kvg.be

Oeuvre National des Aveugles (ONA)
Avenue Dailly 90-92, 1030 Bruxelles
Tel: +32 (0) 22 41 65 68
www.ona.be

Braille Liga vzw
Engelandstraat 57
1060 Brussel
Tel: +32 (0) 25 33 32 11
www.brailleliga.be

**VFG vzw – Vereniging voor Personen
met een Handicap**
St-Janstraat 32-38
1000 Brussel
Tel: +32 (0) 25 15 02 62
e-mail: info@vfg.be
www.vfg.be

ACIH-AAM asbl
(Mouvement social de personnes mala-
des, valides et handicapées)
Chaussée de Haecht 579
1031 Bruxelles
Tel: +32 (0) 22 46 42 21
E-mail: acih@mc.be
www.acih-aam.be

**ASPH asbl – Association Socialiste de
la Personne Handicapée**
Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
Tel: +32 (0) 25 15 06 65
e-mail: asph@mutsoc.be
www.mutsoc.be/asph

HANDIPLUS
Jardins de Foutenay
Rue des Champs 67
1040 Bruxelles
Tel: +32 (0) 26 46 34 76
www.handiplus.com

**FFSB asbl – Fédération Francophone
des Sourds de Belgique**
Rue Van Eyck 11A Bus 4
1050 Brussel
Tel.: +32 (0) 26 44 69 01
E-mail: infos@ffsb.be
www.ffsb.be

> **Racisme:**

Meldpunt racisme Mechelen*
Dienst Diversiteit
Mauritsabbestraat 119
2800 Mechelen
Tel: +32 (0) 22 12 30 95
015/29.83.36
www.mechelen.meldpunten.be

Meldpunt racisme Limburg*
Provinciehuis / p.a. PRIC
Universiteitslaan 1
3500 Hasselt
Tel: +32 (0) 11 23 82 41
www.limburg.be/pric

Meldpunt racisme Leuven*
Muntstraat 1A
3000 Leuven
Tel: +32 (0) 16 21 16 33
www.leuven.meldpunten.be

Meldpunt racisme Molenbeek*
Mommaertstraat 22
1080 Brussel
Tel: +32 (0) 24 11 58 97

Meldpunt racisme Antwerpen*
Gasstraat 14
2060 Antwerpen
Tel: +32 (0) 32 27 32 20
www.meldpunt-antwerpen.be

MRAX asbl
37 Rue de la Poste
1210 Brussel
Tel: +32 (0) 22 09 62 50
Fax: +32 (0) 22 18 23 71
E-mail: mrax@mrax.be
www.mrax.be

Service local de Liège**
(in samenwerking met CRIPEL)
Boulevard de la Constitution 19/1
4020 Liège
Tel: +32 (0) 43 40 26 29
www.cripel.be

Service local de Namur**
(in samenwerking met CAI)
Rue Muzet 22
5002 Saint-Servais
Tel: +32 (0) 81 74 37 65

Service local de Verviers**
(in samenwerking met CRVI)
samenwerking met CRVI)
Rue de Hodimont 13
4800 Verviers
Tel: +32 (0) 87 35 20 55

* Deze meldpunten zijn telkens een samenwer-
kingsverband tussen het Centrum voor gelijkheid
van kansen, regionale integratiecentra en lokale
partnerorganisaties

** de Franstalige meldpunten (Services locaux) zijn
steeds een samenwerking tussen het Centrum voor
gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
en de regionale integratiecentra (CRIC, CeRAIC,
+CRIPEL, CIMB, CAI, CRVI, CRIBW)

