

SAMEN-WERKEN TRAVAILLER-ENSEMBLE

18/12/2019



Keybael
flh

[Signature]

[Signature]



unisoc



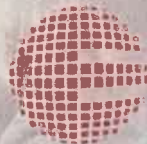
[Signature]

[Signature]

[Signature]



union wallonne
des entreprises



VBO FEB
Verbond van
Belgische
Ondernemingen | Fédération des
Entreprises de
Belgique



Vlaams
netwerk van
ondernemingen

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Samenwerkingsovereenkomst tussen Unia en de Belgische werkgeversorganisaties

Deze overeenkomst wordt afgesloten tussen:

Het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, hierna Unia genoemd, met maatschappelijke zetel te Koningsstraat 138, 1000 Brussel vertegenwoordigd door co-directeurs Els Keytsman en Patrick Charlier

en

Het Verbond der Belgische Ondernemingen, hierna VBO genoemd, met maatschappelijke zetel te Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Monica De Jonghe

De Unie van Zelfstandige Ondernemers, hierna UNIZO genoemd, met maatschappelijke zetel te Willebroekkaai 37, 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Danny Van Assche

Het Vlaams netwerk van ondernemingen, hierna VOKA genoemd, met maatschappelijke zetel te Koningsstraat 154, 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Hans Maertens

L'Union Wallone des Entreprises, hierna UWE genoemd, met maatschappelijke zetel te Chemin du Stocquoy 3, 1300 Waver, vertegenwoordigd door Jean de Lame

Union des classes moyennes, hierna UCM genoemd, met maatschappelijke zetel te Kolonel Bourgstraat 123, 1140 Evere, vertegenwoordigd door Pierre-Frédéric Nyst

Unie van socialprofitondernemingen, hierna UNISOC genoemd, met maatschappelijke zetel te Kolonel Bourgstraat 122, 1140 Evere, vertegenwoordigd door Michaël De Gols

Brussels Enterprises Commerce & Industry, hierna BECI genoemd, met maatschappelijke zetel te Louisalaan 500, 1050 Brussel, vertegenwoordigd door Olivier Willocx

Agrofront vertegenwoordigd door Boerenbond, met maatschappelijke zetel te Diestsevest 40, 3000 Leuven, vertegenwoordigd door Sonja De Becker

Overwegende dat, krachtens artikel 3 § 1 a. van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de Federale Overheid, de Gewesten en Gemeenschappen, Unia de volgende opdrachten heeft: het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap.

Overwegende dat, krachtens artikel 3 § 2 van dit akkoord, Unia haar opdrachten uitvoert in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdrachten uitvoeren als Unia of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van die opdrachten.

Overwegende dat de werkgeversorganisaties een cruciale rol spelen in het bevorderen van diversiteit op de werkvloer en bij het nemen van concrete initiatieven in dat verband, zoals de strijd tegen discriminatie.

Rekening houdende met het actieplan Diversiteit van 5 juli 2017, dat door de interprofessionele, federale en regionale, werkgeversorganisaties (hierna “werkgeversorganisaties”) werd gepubliceerd.

Met strikte inachtneming van het mandaat dat toevertrouwd is aan Unia enerzijds en aan de interprofessionele, federale en regionale werkgeversorganisaties anderzijds, werd overeengekomen om de samenwerking van de ondertekenaars uit te bouwen rond de volgende assen:

1. Vorming, begeleiding en training
2. Juridische expertise-uitwisseling
3. Beleidsmatige samenwerking
4. Communicatie

Inhoudsopgave

Samenwerkingsovereenkomst tussen Unia en de Belgische werkgeversorganisaties	1
1. Algemene principes	4
1.1. Samenwerking door dialoog tussen Unia en de werkgeversorganisaties.....	4
1.2. Regelmatig overleg.....	4
1.3. Garanties van onafhankelijkheid.....	4
1.4. Duurtijd samenwerkingsakkoord	4
2. Vorming, begeleiding en training: aanbod Unia voor ondernemingen	5
2.1. Algemeen.....	5
2.2. Online-tool eDiv.....	5
2.3. Opvolgingstraining geven voor meer specifieke vragen over de antidiscriminatiewetgeving van medewerkers	5
2.4. Begeleiden van ondernemingen op zoek naar een handelingskader diversiteit.....	5
2.5. Focusgroepen	6
3. Samenwerking op vlak van juridische expertise	7
3.1. Juridische ondersteuning op vlak van discriminatiewetgeving.....	7
4. Beleidsmatige samenwerking: Unia en werkgevers informeren elkaar.....	8
4.1. Informatie bezorgen over adviezen en aanbevelingen.....	8
4.2. Unia wordt uitgenodigd op relevante fora om publicaties voor te stellen.....	8
5. Communicatie & campagnes.....	9
5.1. Elkaar informeren over campagnes, acties of persmomenten die gelinkt zijn aan beleidsdomein werk.....	9
5.2. Opzetten gezamenlijke campagnes.....	9
6 Bijlage	10
6.1 Contactpersonen bij werkgeversorganisaties.....	10
6.2 Contactpersonen bij Unia.....	10

1. Algemene principes

1.1. Samenwerking door dialoog tussen Unia en de werkgeversorganisaties

Met deze samenwerkingsovereenkomst nemen de werkgeversorganisaties en Unia zich voor om verder een dialoog op te bouwen en te formaliseren die tot wederzijdse versterking van de organisaties moet leiden. Met die samenwerking streven de organisaties naar het versterken van alle werkgevers in hun omgang met diversiteit, kennis van en respect voor de antidiscriminatiewetgeving.

De partijen bij deze overeenkomst duiden een *single point of contact* aan, die als contactpersoon fungeren voor het maken van afspraken en doorsturen van informatie.

1.2. Regelmatig overleg

Unia en de werkgeversorganisaties spreken hierbij af om regelmatig en minstens twee keer per jaar een gezamenlijk overlegmoment te agenderen waarbij de punten uit deze samenwerkingsovereenkomst besproken worden. Minstens één vergadering per jaar zal gewijd worden aan de tussentijdse evaluatie van deze samenwerkingsovereenkomst.

1.3. Garanties van onafhankelijkheid

Dit samenwerkingsakkoord beoogt een samenwerking rond enkele belangrijke assen die verband houden met discriminatievraagstukken en het bevorderen van diversiteit. Het akkoord kan nooit enige impact hebben op de behandeling van individuele meldingen bij Unia, op de opvolging van individuele dossiers, of bij de overwegingen die voorafgaan aan het instellen van een juridische procedure door Unia.

1.4. Duurtijd samenwerkingsakkoord

Dit samenwerkingsakkoord wordt afgesloten voor een periode van 3 jaar, te rekenen vanaf de ondertekening van dit akkoord door de betrokken partijen. Na het verstrijken van de oorspronkelijke duur, wordt dit samenwerkingsakkoord automatisch verlengd voor dezelfde duur. Het is mogelijk voor één of meerdere werkgeversorganisaties om zich uit het samenwerkingsakkoord terug te trekken. Het is niet mogelijk voor één of meerdere werkgeversorganisaties om het samenwerkingsakkoord op te zeggen. Het is mogelijk voor Unia of voor de werkgeversorganisaties als groep om het samenwerkingsakkoord op te zeggen.

De terugtrekking door één of meerdere organisaties of de opzegging gebeurt per aangetekend schrijven gericht tot de andere partij en gaat in na een periode van 3 maanden.

2. Vorming, begeleiding en training: aanbod Unia voor ondernemingen

2.1. Algemeen

Unia biedt ondersteuning aan ondernemingen die een diversiteitsbeleid willen voeren. Unia stelt ook instrumenten voor ter bevordering van gelijke kansen en in de strijd tegen discriminatie. De ondersteuning kan er ook in bestaan dat Unia doorverwijst naar relevante partners op het terrein.

Door de samenwerking verkrijgt Unia ook een ruimer inzicht in de problemen waarmee de ondernemingen worden geconfronteerd bij het in praktijk brengen van de principes van diversiteit en non-discriminatie.

Unia en de werkgeversorganisaties duiden een contactpersoon aan die het eerste aanspreekpunt vormt voor vragen over begeleidingen en trainingen bij de werkgeversorganisaties of bij ondernemingen.

2.2. Online-tool eDiv

Unia stelt gratis de online opleidingstool eDiv ter beschikking van ondernemingen die zich willen informeren over de antidiscriminatiewetgeving. De online tool is toegankelijk via www.ediv.be, bestaat in het Frans en in het Nederlands, en bevat modules rond het wettelijk kader, diversiteitsbeleid en handicap. Daarnaast is er ook een databank met typesituaties en een bibliotheek.

Op vraag van de werkgeversorganisaties en na nadere regelingen kan Unia opleidings sessies organiseren voor opleiders of experts in diversiteit binnen de werkgeversorganisaties, volgens een nader te bepalen kalender.

De werkgeversorganisaties promoten actief de tool eDiv bij hun aangesloten federaties en/of ondernemingen. Dat kan op verschillende manieren gebeuren. Bijvoorbeeld door actief de website te gaan promoten bij de leden, door informatiebrochures te verspreiden en door naar eDiv te verwijzen als ondernemingen vragen stellen over diversiteitsbeleid of de antidiscriminatiewetgeving.

2.3. Opvolgingstraining geven voor meer specifieke vragen over de antidiscriminatiewetgeving van medewerkers

Unia beschikt over uitgebreide juridische expertise inzake de antidiscriminatiewetgeving en de rechtspraak. Indien er vragen zijn die meer verdieping nodig hebben, dan kan na overleg overgegaan worden tot het inrichten van een juridisch opleidingsmoment, dat afgestemd is op de vragen van de werkgeversorganisaties. De werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe om aanvragen voor die opleidingsmomenten te coördineren onder mekaar, om zo een maximale impact van de opleidingen te garanderen.

2.4. Begeleiden van ondernemingen op zoek naar een handelingskader diversiteit

Unia werkt begeleidingen en trainingen voor ondernemingen uit, die zijn gericht op twee doelgroepen: HR- en personeelsmedewerkers en leidinggevenden. Het gaat om langere trajecten die gericht zijn op duurzame veranderingen binnen organisaties. Unia is beschikbaar voor

ondernemingen die grondig werk willen maken van een handelingskader diversiteit, binnen de mogelijkheden van de dienst Training en Begeleiding.

2.5. Focusgroepen

Unia engageert zich om de expertise van de werkgeversorganisaties en hun leden rond het in praktijk brengen van diversiteitsbeleid en de problemen inzake non-discriminatie waarmee zij worden geconfronteerd, actief op te vragen. Dit kan bijvoorbeeld de vorm aannemen van de halfjaarlijkse organisatie van een focusgroep, met werkgevers en werkgeversorganisaties, waarin dit concreet wordt besproken.

3. Samenwerking op vlak van juridische expertise

3.1. Juridische ondersteuning op vlak van discriminatiewetgeving

Unia heeft als gelijkheidsorgaan de opdracht om de kennis van en het respect voor de antidiscriminatiewetgeving te bevorderen. Om dat te doen heeft Unia een aantal tools ontwikkeld, zoals de website www.eDiv.be, de *quick scan non-discriminatie*, brochures en nieuwsbrieven. De werkgeversorganisaties nemen zich voor de kennis van de wetgeving bij hun leden te bevorderen.

Het is mogelijk dat er toch nog vragen rijzen naar aanleiding van concrete dossiers. Unia stelt in dat geval gratis haar juridische expertise ter beschikking van de werkgeversorganisaties die vragen hebben over de wetgeving.

De vragen kunnen op de volgende onderwerpen betrekking hebben:

- Informeren naar de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving;
- Informeren over de stand van zaken van de rechtspraak en de bestaande rechtsleer ter zake;
- Commentaar formuleren bij juridische analyses die werkgeversorganisaties opstellen;
- Adviezen bij ontwerpen van (wijzingen aan) arbeidsreglementen.

De informatie-uitwisseling kan telefonisch of per e-mail gebeuren.

Ondanks het feit dat Unia steeds in dialoog gaat met alle partijen in een dossier om tot een oplossing te komen in het belang van die partijen, behoudt Unia zich het recht voor om in individuele gevallen haar juridisch advies aan een werkgever te limiteren wanneer dit in strijd is met haar wettelijke opdracht om de individuele melder van discriminatie bij diezelfde werkgever bij te staan.

4. Beleidsmatige samenwerking: Unia en werkgevers informeren elkaar

4.1. Informatie bezorgen over adviezen en aanbevelingen

Unia en de werkgeversorganisaties adviseren de diverse overheden, door adviezen en aanbevelingen op te stellen. Vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen nemen daarom deel aan verschillende adviesraden, zowel op federaal vlak als op het niveau van de gewesten en de gemeenschappen. De partijen van deze overeenkomst nemen zich voor om de adviezen en aanbevelingen die niet-confidentieel zijn en die betrekking hebben op diversiteit en non-discriminatie zoveel mogelijk aan elkaar te bezorgen. Ze informeren elkaar over belangrijke stappen die ze zetten met de aanbevelingen, zeker als die aanbevelingen invloed hebben op de werking van een partij bij deze overeenkomst.

In het kader van hun respectievelijke opdrachten, om structurele veranderingen te bevorderen inzake gelijke behandeling op het werk, wordt tijdens de periodieke bijeenkomsten die tussen de partijen van deze overeenkomst worden gehouden, een agendapunt gewijd aan de adviezen en aanbevelingen enerzijds, en de geplande studies en rapporten anderzijds.

Als Unia een aanbeveling heeft opgesteld die een impact heeft op de werkgevers en/of de werkgeversorganisaties, of die specifiek aan hen gericht is, dan zal Unia die aanbeveling agenderen op het periodiek overleg Unia-werkgeversorganisaties.

Het is ook mogelijk voor elke partij om structurele problemen die worden vastgesteld te melden en suggesties ter verbetering te doen, via de vorm van een aanbeveling die wordt bezorgd aan de *single point of contact*.

4.2 Unia wordt uitgenodigd op relevante fora om publicaties voor te stellen

De werkgeversorganisaties steunen de vraag om Unia als expert uit te nodigen op de relevante fora, zoals de organen van sociaal overleg, op momenten waarop dat opportuun is. Hierbij kan gedacht worden aan momenten waarop Unia een aanbeveling formuleert, of wanneer er een publicatie wordt voorgesteld zoals de Diversiteitsbarometer Werk of de Socio-Economische Monitoring.

Unia kan bij het voorbereidende werk van publicaties advies vragen aan de werkgeversorganisaties, en vice versa. Die manier van werken biedt de partijen de kans om opmerkingen en feedback te formuleren. De publicaties blijven te allen tijde autonome instrumenten van respectievelijk Unia of de werkgeversorganisaties.

5. Communicatie & campagnes

5.1 Elkaar informeren over campagnes, acties of persmomenten die gelinkt zijn aan beleidsdomein werk

Wanneer Unia een proactieve communicatie-actie plant die betrekking heeft op het beleidsdomein werk, zal Unia de werkgeversorganisaties informeren via de *single point of contact*. Daarbij verbindt Unia zich ertoe dat de werkgeversorganisaties tijdig over voldoende informatie beschikken, als redelijkerwijs verwacht kan worden dat er (media)vragen zullen gericht worden aan de werkgeversorganisaties na een communicatie van Unia. Ook de werkgeversorganisaties informeren Unia over hun proactieve communicatie over thema's die raken aan Unia's bevoegdheden.

De werkgeversorganisaties bezorgen Unia informatie over publicaties waarin het thema diversiteit en discriminatie aan bod komen. Dit gebeurt via de *single point of contact*.

Bij het uitwerken van sensibiliseringscampagnes die voornamelijk gericht zijn op de arbeidsmarkt, kan Unia advies vragen aan de werkgeversorganisaties om het perspectief van de werkgevers in te brengen in de overwegingen die aan het uitwerken van een campagne vooraf gaan.

Wanneer Unia een studie of een onderzoek uitvoert, en daarvoor een begeleidingscomité van externen opricht, dan neemt Unia zich voor om hiervoor beroep te doen op de werkgevers.

5.2 Opzetten gezamenlijke campagnes

Unia en de werkgeversorganisaties onderzoeken of het mogelijk is om gezamenlijke campagnes uit te werken.

