



Contact : ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

DIVERSITEITSLABEL BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Manpower wordt erkend voor zijn engagement op het gebied van diversiteit en inclusie bij de uitreiking van de diversiteitslabels van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Manpower zegt nee tegen discriminatie. Manpower zegt ja tegen diversiteit.

Samen met 24 andere bedrijven zal Manpower op 12 februari het diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ontvangen van Bernard Clerfayt, Brussels minister van Werk en Beroepsopleiding, naar aanleiding van een officiële plechtigheid georganiseerd door Actiris bij Leefmilieu Brussel. Deze prijs wordt toegekend aan werkgevers die, samen met Actiris, concrete acties opzetten om diversiteit te bevorderen en discriminatie binnen hun bedrijf te bestrijden.

Brussel, 12 februari 2021 – Door de gezondheidscrisis zal de ceremonie op een virtuele en interactieve manier plaatsvinden, met de aanwezigheid ter plaatse van een vertegenwoordig(st)er van de bekroonde bedrijven. Deze vertegenwoordig(st)er zal getuigen over het diversiteitsplan dat in zijn/haar onderneming werd geïmplementeerd, en zal het label uit handen van de minister ontvangen. Voor Manpower is deze onderscheiding het resultaat van een twee jaar durend traject dat door een ondersteuningscel werd afgewerkt. Deze cel is samengesteld uit leden en werknemersvertegenwoordigers, zowel voor het personeel in vaste dienst als voor het personeel dat werkzaam is in de dienstenchequesector. Het plan omvatte meer dan twintig acties die werden vastgesteld op basis van de door het Brusselse diversiteitsbeleid begunstigde groepen (afkomst, leeftijd, handicap, opleiding en geslacht) en op basis van de interventiedomeinen (werving en selectie, personeelsbeheer, interne communicatie en externe positionering).

*“Diversiteit is – naast onze focus op jongeren, opleiding en klimaat – een van de vier pijlers van de duurzame ontwikkelingsstrategie van ManpowerGroup” legt [Philippe Lacroix](#), Managing Director van ManpowerGroup uit. **“Alle leden van onze onderneming mogen bijzonder trots zijn dat we dit label ontvangen, des te meer in de omstandigheden waarin we momenteel leven. Wat begon als een gezondheidscrisis veranderde al snel in een economische en sociale crisis, waardoor het risico op breuken in de samenleving groot werd. Met dit label bevestigen we dat Manpower aan de kant van de oplossing wil staan door samen met alle stakeholders te werken aan een arbeidsmarkt waar iedereen zijn plaats kan vinden. Met de steun van Actiris Inclusive hebben wij dit engagement kunnen concretiseren op basis van een diversiteitsplan dat inclusie bevordert en alle vormen van discriminatie bestrijdt.”***

Manpower zegt nee tegen elke vorm van discriminatie

Diversiteit is er de positieve kant van, maar non-discriminatie blijft een eerste vereiste in een samenleving en op een arbeidsmarkt die nog te vaak wordt bedreigd door discriminerend gedrag. Dankzij het plan van ManpowerGroup konden de opleidings- en sensibiliseringsacties op dit vlak geïntensiveerd worden, met name via een permanente vorming bij UNIA (het Centrum voor gelijkheid, tegen discriminatie) en de ontwikkeling van een nieuwe online opleiding die jaarlijks door alle werknemers wordt gevolgd, maar ook via de oprichting van een pedagogisch instrument⁽¹⁾ dat uitzendkrachten en huishoudhulpverleners in de dienstenchequesector moet helpen reageren in discriminerende situaties. Dit instrument, dat online beschikbaar is of in zakformaat kan worden afgedrukt voor het personeel van de dienstenchequesector waarop het plan meer specifiek is gericht, vormt een aanvulling op de preventieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie.



Manpower zegt ja tegen diversiteit en inclusie

Op basis van het plan konden diverse acties ter bevordering van diversiteit worden opgezet. Er werd bijzondere aandacht besteed aan de wervingsadvertenties om de stereotypen te doorbreken die nog al te vaak in de communicatie voorkomen. Waarom is de dienstenchequesector bijvoorbeeld nog steeds bijna uitsluitend op vrouwen gericht? Manpower heeft getracht hier iets aan te doen in zijn communicatie⁽²⁾. Een ander succes van het plan was de aanwerving van een nieuwe collega met een visuele beperking die de wachtdienst van Manpower is komen versterken. Dit team van consultants heeft een gespreid werkrooster en doet aan telewerken. Ze beantwoorden de behoeften van de klanten buiten de kantooruren en tijdens het weekend. Deze job past perfect bij Christelle. Ze deelde haar persoonlijke getuigenis op de blog van Manpower⁽³⁾ onder de titel *'Werk vinden als je geen handicap hebt, is niet eenvoudig, maar met een witte stok is het nog moeilijker'*. *"Deze aanwerving, die niet de eerste is in dat soort, is bij Manpower een succes en een aanmoediging om op deze weg verder te gaan en een cultuur van inclusie op te bouwen," voegt Philippe Lacroix eraan toe.*

Rechtstreeks verband tussen inzetbaarheid en diversiteit en inclusie

Het gebrek aan kwalificaties of vaardigheden zet vaak de rem op inclusie en diversiteit. Manpower heeft verschillende acties opgezet om dit te verhelpen. Het nieuwe 'Future Leaders Program' voor het vast personeel is erop gericht de managementvaardigheden van de beste talenten te versterken, zonder enig onderscheid. Het doel is voor iedereen ontwikkelingsopportunities te creëren, met als doelstelling ook de diversiteit op alle managementniveaus te versterken. Manpower heeft ook een instrument ontwikkeld in de vorm van een kaartspel⁽⁴⁾ om het dienstenchequepersoneel dat de landstalen niet spreekt, te helpen beter met hun klanten te communiceren en zo hun talenkennis te verbeteren. Dit kaartspel, dat ook online verkrijgbaar is, bestaat uit 77 kaarten in 3 talen en stelt de meest voorkomende woorden en zinnen voor die verband houden met het werk van huishoudhulp – ruimtes in het huis, voorwerpen, meubels, materiaal, producten of uit te voeren taken – met afbeeldingen en woorden op de achterzijde. *"Het gebrek aan talenkennis blijft een van de belangrijkste belemmeringen voor de werkgelegenheid. Dit vrij eenvoudige instrument moet ons dienstenchequepersoneel in staat stellen om zich te ontwikkelen en moet inclusie op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen."*



(1) *OnePager : Manpower zegt Ja aan diversiteit – Manpower zegt Nee aan discriminatie.*

[OnePager NL](#)

<https://blog.manpower.be/nl/wetgeving/2020/10/01/hoe-reageren-in-een-discriminerende-situatie-ontdek-de-onepager-van-manpower/>





(2) job advertentie Manpower Dienstencheques





(3) testimonial Christelle Gérard: 'Werk vinden als geen handicap hebt is niet eenvoudig maar met een witte stock in het nog moeilijker



Getuigenis van Christelle, interimconsulente bij de wachtdienst (Flexteam) van Manpower

Diversiteit en inclusie staan centraal in de strategie van ManpowerGroup. Overal ter wereld. Ook in België. Dit is de derde pijler van onze duurzame ontwikkelingsstrategie: 'We willen iedereen helpen zich te integreren in de arbeidsmarkt en zijn of haar potentieel te ontwikkelen.' En dat begint bij onze eigen werknemers. Bijna een jaar geleden vervoegde Christelle ons Manpower Flexteam. Ze deelt graag haar getuigenis met ons.

"Hallo! Mijn naam is Christelle. Ik heb een visuele handicap. Ik heb sinds mijn geboorte een degeneratieve genetische ziekte die luistert naar de naam Retinitis Pigmentosa en dankzij Manpower heb ik de job van mijn dromen gevonden: ik ben interimconsulente bij het Flexteam.

Lees meer :

<https://www.manpowergroup.be/nl/2020/10/09/werk-vinden-als-je-geen-handicap-hebt-is-niet-eenvoudig-maar-met-een-witte-stok-is-het-nog-moeilijker/>

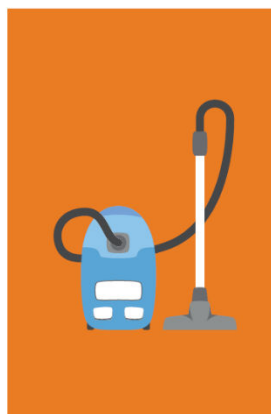
Interview mogelijk met Christelle Gerard

(4) Spelkaarten Manpower Dienstencheques

<https://blog.manpower.be/nl/geen-onderdeel-van-een-categorie/nieuws/2020/10/01/een-set-kaarten-in-3-talen-om-de-communicatie-van-de-huishoudhulpen-op-het-werk-te-vergemakkelijken/>

kaartspel : [klik hier](#)





Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het onderzoeken, beoordelen, ontwikkelen en beheren van talent dat hen in staat succesvol te worden. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent aan te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken – Manpower, Experis en Talent Solutions (RPO, MSP/TAPFIN en Right Management) creëert al gedurende 70 jaar aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 verschillende landen en gebieden. We worden op consistente wijze erkend voor onze diversiteit, een werkgever die instaat voor vrouwen, inclusie, gelijkheid en handicap. In 2020 werd ManpowerGroup voor het elfde jaar een van 's 'werelds meest ethische bedrijven', wat onze positie als het meest vertrouwde en bewonderde merk in de branche bevestigt. In 2020 kreeg ManpowerGroup BeLux de hoogste score – Gold Star Ecovadis – op sociaal, ethisch en milieuvlak als leverancier voor zijn MVO- en duurzaamheidsbeleid.

Ontdek hoe ManpowerGroup de toekomst van het werk stimuleert → www.manpowergroup.com.

Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age 2.0, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' op www.manpowergroup.be



Perscontact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43
Gemeenschappenlaan110, 1200 Brussel - www.manpowergroup.be