

NON-DISCRIMINATIECODE VOOR DE SOCIAL PROFITSECTOR

0. INTRO

In het kader van de sectorconvenants 2016-2017, afgesloten tussen de Vlaamse regering en sectoren, is antidiscriminatie een belangrijk thema. Voor de social profitsector loopt het overleg hierover via de sociale partners van het sectoraal vormingsinstituut VIVO. Een belangrijk onderdeel ervan is de opmaak van een non-discriminatiecode. In het voorjaar van 2017 heeft de werkgroep anti-discriminatie, met vertegenwoordigers van de sociale partners, een eerdere versie (2008) geactualiseerd. De volledige Raad van Bestuur van VIVO heeft onderstaand resultaat goedgekeurd op 26 september 2017.

Deze non-discriminatiecode geldt voor organisaties in alle social profitsectoren. Ze heeft als doelstelling deze organisaties de nodige beginsels aan te reiken om discriminatie binnen hun werking te weren. Ze beoogt niet in te vullen op welke manier organisaties deze beginsels vorm kunnen geven. Wel worden in bijlage tips en tools aangereikt die hiertoe kunnen inspireren.

1. ALGEMEEN NON-DISCRIMINATIEBEGINSEL

Organisaties in de sector verbinden zich ertoe elke vorm van discriminatie naar sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk te weigeren.

In de social profit behandelen alle medewerkers elkaar en anderen steeds gelijkwaardig en met het nodige respect, ongeacht voorgaande kenmerken.

.1. Omgangsvormen bewaken

Alle medewerkers gedragen zich tegenover gebruikers en derden conform de bepalingen van het algemeen non-discriminatiebeginsel.

Alle medewerkers waken erover dat zij geen systematisch terugkerende handelingen stellen, uitlatingen doen of verspreiden (mondeling, schriftelijk, via digitaal verkeer, via sociale media, ...), waarbij -mogelijk onbedoeld- een persoon of een groep personen omwille van een van de boven vermelde persoonskenmerken gevisieerd wordt (zie 1.).

De sector verbindt er zich toe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en, indien nodig, te bestrijden en te bestraffen.

Ook het gedrag van gebruikers en derden t.a.v. medewerkers wordt getoetst in het licht van het bovenvermelde non-discriminatiebeginsel.

Van gebruikers en derden verwachten we dat ze zich tegenover de medewerkers gedragen conform de bepalingen van het algemeen non-discriminatiebeginsel.

De sector verbindt er zich toe gebruikers en derden mee te delen dat zij geen rekening zal houden met vragen of wensen van discriminerende aard, bijvoorbeeld in klantenovereenkomsten.

.2. Discriminatie melden

Alle medewerkers zijn bij het uitvoeren van hun werkzaamheden alert voor discriminatie. Wanneer zich een vorm van discriminatie voordoet, wordt dit onmiddellijk gemeld aan de bevoegde persoon, vermeld in het arbeidsreglement.

De organisatie onderneemt daarbij actief stappen opdat de discriminatie stopt.

Derden/gebruikers die zich gediscrimineerd voelen door één van de medewerkers wordt de mogelijkheid geboden een klacht in te dienen via een klachtenprocedure of, bij het ontbreken ervan, bij de directie van de organisatie die er een passend antwoord op geeft.

• PERSONEELSBELEID

.1. Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen stimuleren

Medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel volgen actief op in welke mate het respecteren van het non discriminatiebeginsel ook in de praktijk leidt tot een voor de (sub)sector na te streven evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen (ouderen, allochtonen, personen met een arbeidsbeperking, kortgeschoolden,...).¹

Deze medewerkers verbinden er zich toe de noodzakelijke inspanningen te leveren om voor iedereen gelijke kansen te waarborgen bij werving. Zij hanteren wervingsmethodes om sollicitanten behorend tot de kansengroepen zo goed mogelijk te bereiken.

Zolang evenredige vertegenwoordiging niet gerealiseerd is, leveren zij inspanningen om bij elke vacature ook geschikte kandidaten uit de bovenvermelde ondervertegenwoordigde kansengroep(en) in de procedure op te nemen. Elders verworven competenties zullen daarbij mee in overweging genomen worden.

Medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel ondernemen acties t.a.v. de leidinggevende of directie om in de praktijk te komen tot een meer evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen.

Werkgevers ondersteunen hun medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel bij bovenvermelde praktijken.

.2. Indirecte discriminatie bij werving en selectie voorkomen

Medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel gebruiken procedures bij aanwerving of bij interne doorstroom die de nodige garanties bieden dat personen met één van de bovenvermelde wettelijk beschermde persoonskenmerken in de praktijk een gelijke kans hebben op de functie.

- Zo houden zij, in de mate van het mogelijke, rekening met diversiteit van de betrokkenen bij de selectieprocedure.
- Zij zijn zich bij de selectie bewust van referentiekaders of (onbewuste) vooroordelen die een rol kunnen spelen bij de selectie, en houden daarmee rekening. De werkgever voorziet de mogelijkheid om, o.a. via vorming en/of training, deze vaardigheid te ontwikkelen.
- Zij zien competenties als het belangrijkste criterium in het selectieproces. De allereerste selectie gebeurt uitsluitend op competenties. In de mate van het mogelijke nemen zij ook elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands diploma) in overweging.

¹ Zie Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.38 (06/12/1983) betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigde door nr.38 bis (29/10/1991), nr.38 ter (17/07/1998), nr.38 quater (14/07/1999), nr.38 quinquies (21/12/2004) en nr.38 sexies (10/10/2008).

- In de aanwervingsprocedure leggen zij in principe geen taalverplichtingen op die verder gaan dan nodig is om gedurende de uitvoering van het werk een communicatie met het personeel en derden en de naleving van veiligheidsvoorschriften mogelijk te maken. Werkgevers worden aangemoedigd om taalondersteuning aan te bieden (bv. Nederlands op de werkvloer, taalcursussen, ...).

Als een selectietest (bv. psychologische test of een assessment-test) deel uitmaakt van de selectieprocedure, en er wordt beroep gedaan op een externe organisatie, vragen de interne verantwoordelijken van deze procedure aan deze externen om zich bewust te zijn van eigen referentiekaders of (onbewuste) vooroordelen die een rol kunnen spelen bij de selectie, en daarmee rekening te houden.

De werkgever evalueert dit en stemt verdere samenwerking hierop af.

.3. Redelijke aanpassingen ten aanzien van personen met een arbeidsbeperking

In het kader van werving, selectie én de uitvoering van de arbeid voorziet de werkgever redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidsbeperking. De werkgever besteedt een bijzondere aandacht aan de opvolging van de specifieke arbeidssituatie van werknemers met een arbeidsbeperking.

.4. Aandacht voor antidiscriminatie in het personeelsbeleid

Leidinggevenden waken er in het bijzonder over dat het algemeen non-discriminatiebeginsel toegepast wordt in de organisatie. Het non-discriminatiebeginsel maakt deel uit van het onthaalbeleid.

De naleving ervan is onderdeel van alle loopbaanfases (bv. bij opvolgingsgesprekken met medewerkers, bij functioneringsgesprekken, personeelsevaluatie, dagelijkse feedback).

• OPVOLGING EN HANDHAVING

.1. Discriminatie op het werk door medewerkers

In eerste instantie werkt de organisatie een preventief beleid uit met het oog op een correcte opvolging en handhaving van de naleving van het algemene discriminatiebeginsel.

Dit gebeurt conform de antidiscriminatiewetten² en het KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

In het arbeidsreglement kan een sanctie voorzien worden. Deze sanctie zal afhangen van de ernst van de feiten.

.2. Discriminatie op het werk door derden

De werkgever confronteert de betreffende cliënt of derde met diens gedrag en wijst daarbij op het algemene non-discriminatiebeginsel. De werkgever neemt passende maatregelen om de discriminatie te stoppen (bv. via een klantenovereenkomst) en een herhaling van de feiten te voorkomen.

.3. Evaluatiemechanisme

Jaarlijks wordt de toepassing van het algemene non-discriminatiebeginsel en de praktische uitvoering ervan binnen het personeelsbeleid besproken en geëvalueerd binnen de geëigende organen voor overleg met het personeel.

² Drie wetten vormen de juridische basis voor de bestrijding van discriminatie: de algemene wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie die de wet vervangt van 25 februari 2003; de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen die de wet vervangt van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen; de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.



Desgevallend kan eveneens advies ingewonnen worden (bv. bij de preventieadviseur psychosociale belasting op het werk, externe experts, ...).