



Opleidingscentrum voor de sector  
van de vrije beroepen

**#DUIDING KRACHTLIJNEN**  
**NON-DISCRIMINATIE**



In het kader van de sectorconvenants 2018-2019, afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sectoren, is antidiscriminatie een belangrijk thema. Een onderdeel hiervan is de opmaak van een non-discriminatie policy.

Deze non-discriminatie policy geldt voor ondernemingen die onder de sector van de vrije beroepen (PC336) vallen. Ze heeft als doelstelling de nodige clausules aan te reiken om discriminatie binnen de werking te weren. Ze beoogt niet in te vullen hoe ondernemingen deze policy kunnen implementeren maar reikt wel tips en tools aan die kunnen inspireren.

## Het creëren van een non-discriminatie policy is van belang voor de sector van vrije beroepen onder PC336 omdat:

- 30 JULI 1981. - Wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. (Antiracismewet)
- 6 DECEMBER 1983. - Collectieve arbeidsovereenkomst nr 38 betreffende de werving en selectie van werknemers.
- 29 JUNI 2000 – Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming
- 27 NOVEMBER 2000 – Richtlijn 2000/78/EG van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
- 8 MEI 2002. - Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.
- 10 MEI 2007 - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (BS 30.V.2007) – gewijzigd bij wet dd. 30 december 2009 (BS 31.XII.2009) en bij wet van 17 augustus 2013 (BS 5.III.2014) (Antidiscriminatiewet)
- 10 MEI 2007 – Wet ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (Genderwet)
- 10 OKTOBER 2008. - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie

Gelijke behandeling en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie en ook enkele Europese Richtlijnen (vb: Richtlijn 2000/78/EC: employment equality directive).

De non-discriminatie policy is een belangrijk instrument om het beleid van de organisatie inzake non-discriminatie en gelijke kansen voor alle groepen in de samenleving concreet te vertalen naar de werknemers. Het beoogt de participatie aan de maatschappij voor iedereen op gelijke wijze mogelijk te maken.

**In een onderneming moet gewerkt worden aan respectvol omgaan met anderen, attitude, collegialiteit, en klantgerichtheid. Hieronder vindt u gedragsregels die u, als werkgever, kunnen helpen om een diversiteitsbeleid uit te bouwen.**

# AFSPRAKEN OP DE WERKVLOER



## Algemeen non-discriminatiebeginsel

Alle werknemers en werkgevers in de sector van vrije beroepen onder PC336 dienen elkaar en anderen steeds gelijk en met het nodige respect te behandelen, ongeacht hun geslacht, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst. **Men weigert dus elke vorm van discriminatie te aanvaarden, intern of extern.**

Alle medewerkers waken erover dat zij geen gelijkaardige of uitlokkende handelingen stellen, uitlatingen of grappen maken of verspreiden (mondeling, schriftelijk of digitaal), waarbij mogelijks onbedoeld, een persoon of groep personen omwille van een boven vermelde persoonskenmerken systematisch gevisieerd worden.

Alle werknemers gedragen zich tegenover uitzendkrachten, derden, leveranciers of klanten, conform de bepalingen van het discriminatieverbod. Er wordt duidelijk aangegeven aan klanten en externen dat er geen rekening wordt gehouden met vragen of wensen van discriminerende aard.

## Aanwerving en onthaal

De noodzakelijke inspanningen worden geleverd om voor iedereen gelijke en neutrale kansen te bieden bij de aanwerving, bijscholing en doorstroom. Zo kunnen bijvoorbeeld brede wervingsmethodes worden gehanteerd om sollicitanten behorend tot de ondervertegenwoordigde kansengroepen, zo goed mogelijk te bereiken.

Competenties worden hierbij als belangrijkste criterium gezien. De allereerste selectie gebeurt uitsluitend op competenties. In de mate van het mogelijke nemen zij ook elders verworven competenties in overweging. Er wordt aandacht besteedt dat de functie-eisen niet hoger worden gesteld dan noodzakelijk voor de goede uitoefening van de functie.

Tijdens de aanwervingsprocedure wordt er in principe geen taalvereiste opgelegd die verder gaan dan nodig voor de goede uitoefening van de functie, en om gedurende de uitvoering van het werk, communicatie met het personeel en derden te voeren. Dit moet ook gezien worden in het kader van de naleving van het beroep. [Werkgevers kunnen aangemoedigd worden om eventueel taalondersteuning aan te bieden].

In samenwerking met externe organisaties voor werving en selectie, wordt er gevraagd om zich bewust te zijn van eigen vooroordelen en referentiekaders die een rol kunnen spelen bij selectie, en daarmee rekening te houden. Hier stemt de werkgever de samenwerking dan ook op af. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door het algemeen discriminatieverbod in te voeren in de contracten met externen of door de opgestelde vacatures en gevoerde sollicitatiegesprekken te evalueren.

Zorg voor een goed onthaalbeleid dat verwelkomend is naar nieuwe medewerkers en aandacht heeft voor duidelijke taal en diversiteit.



## Dialogoog en feedback

Zorg voor een goed uitgebouwd opleidingsbeleid en een helder en transparant doorstroombeleid dat oog heeft voor diversiteit en dat openstaat voor alle medewerkers ongeacht hun leeftijd, geslacht,...

Ter opvolging van de medewerkers kan de naleving van het discriminatieverbod opgenomen als een onderdeel in de evaluatie- of functioneringsgesprekken. Ook kan er hier gekeken worden naar mogelijkheden van training of opleiding om te leren omgaan met diversiteit op het werk.

Er wordt hier dus de mogelijkheid geboden om in dialoog, open over dit thema te praten.

## Redelijke aanpassingen

In het kader van werving en selectie en bij de uitvoering van de arbeid worden redelijke aanpassingen voorzien voor personen met een handicap. De preventieadviseur veiligheid (intern of extern) op het werk besteedt een bijzondere aandacht aan de opvolging van de specifieke arbeidssituatie van werknemers met een arbeidshandicap. Deze aanpassingen moeten worden bekeken naar de mogelijkheden van de werkgever. Dit mag geen onredelijke belasting vormen en redelijk mogelijk zijn in de werking van de onderneming.

## Meldingsplicht

Alle medewerkers zijn bij het uitvoeren van hun werk alert voor discriminatie. Wanneer zich een discriminatie zou voordoen of bepaalde acties, gedragingen of maatregelen discriminerende effecten met zich meebrengen, kan dit onmiddellijk worden gemeld aan de leidinggevende, of aangestelde vertrouwenspersoon.

De werkgever heeft een verantwoordelijkheid om te waken over het naleven van algemeen non-discriminatiebeginsel en dit te doen naleven. De onderneming onderneemt daarbij actief stappen opdat de discriminatie zou stoppen. In het arbeidsreglement kan een sanctie voorzien worden, die dan afhangt van de ernst van de feiten.

De werkgever of personeelsleden belast met werving en selectie verbinden zich ertoe de vereiste maatregelen te nemen om de bepalingen van deze non-discriminatiecode mee te delen aan alle medewerkers, met inbegrip van het aanreiken van deze code.

## Klachtenprocedure

In België is Unia – het Interfederaal Gelijkekansencentrum – bevoegd voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen voor alle burgers. Men kan er gratis en in alle vertrouwelijkheid discriminatie melden, als slachtoffer of als getuige.

De werkgever neemt passende maatregelen om de discriminatie te stoppen en een herhaling van de feiten te voorkomen.

## Privacy

Bij de naleving, evaluatie en handhaving van deze gedragsregels, eerbiedigen alle partijen steeds het recht van de betrokken persoon op de persoonlijke levenssfeer, overeenkomstig de Privacywet.



## > NOTITIES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## CONTACTEER ONS VIA

02 21 22 536 | [info@liberform.be](mailto:info@liberform.be) | [www.liberform.be](http://www.liberform.be)

## OF VOLG ONS OP



[/LiberformPC336](https://twitter.com/LiberformPC336)



[/Liberform](https://www.facebook.com/Liberform)



[/company/liberform](https://www.linkedin.com/company/liberform)