

HANDLEIDING

VOOR HET INVOEREN VAN EEN NON-DISCRIMINATIECODE BINNEN HET BESTUUR.



Versie: 12.12.2019

De non-discriminatiecode helpt diversiteit onder het personeel bespreekbaar te maken.



Inleiding

Het succes van onze organisatie staat of valt met de kwaliteit én de diversiteit van onze mensen. Als lokaal bestuur hebben we eveneens een voorbeeldrol op te nemen bij het bevorderen en ondersteunen van diversiteit op de werkvloer.

Het tegengaan van discriminatie kadert in een breder diversiteitsbeleid. Zo'n beleid hanteert verschillen bewust en zet ze in ten voordele van werknemer en werkgever. Een centraal instrument in het diversiteitsbeleid is een non-discriminatiecode en/of – clause. Vandaar dat in het kader van de sectorconvenants¹ die zijn afgesloten tussen de Vlaamse regering en sectoren, antidiscriminatie een belangrijk thema is.

Discrimineren mag niet. Maar wanneer is iets discriminatie?

Deze brochure focust op het tegengaan van discriminatie. Door over discriminatie te spreken en het bespreekbaar te maken, kan discriminatie aangepakt worden. Een non-discriminatiecode kan daarbij een hulp zijn. Dit doen we vanuit een positieve houding rond diversiteit, gelijke behandeling en gelijke kansen.

De non-discriminatiecode helpt diversiteit onder het personeel bespreekbaar te maken.

¹. De Vlaamse Regering ondertekende samen met de werkgeversorganisatie VVSG en de drie werknemersorganisaties (ACOD-Lokale en Regionale Besturen, ACV-Openbare Diensten en VSOA) een sectorconvenant. Hiermee willen deze partners samen met de Vlaamse minister van Werk een bijdrage leveren om de actuele knelpunten op de arbeidsmarkt en in het bijzonder die in de sector lokale besturen aan te pakken.

Diversity, het samenwerkingsverband tussen de VVSG en de drie overheidsvakbonden (ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA-LRB) drukken met deze non-discriminatiecode uit dat ze een groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Samen met de vertegenwoordigers van de sociale partners is een eerdere versie van de bestaande non-discriminatiecode geactualiseerd.

Inhoud

Enkele begrippen	04
Wat zegt de regelgeving	05
Vormen van discriminatie	07
Bouwstenen die discriminatie op de werkvloer tegengaan	09
Een stappenplan	10
De non-discriminatieclausule	12
Voorstel van non-discriminatiecode	13
Ontwerp van een gemeenteraadsbesluit	14
Ontwerp van een OCMW-raadsbesluit	15
Info, ondersteuning, advies	17
Hou ons op de hoogte	20
Contact	20



**DISCRIMINEREN MAG NIET
MAAR WANNEER
IS IETS DISCRIMINATIE?**

Enkele begrippen

Wat is diversiteit?

Uitgaan van "diversiteit" betekent dat het bestuur verscheidenheid en verschil ziet in de gemeente en hier positief tegenover staat. Om ruimte te bieden aan deze diversiteit is antidiscriminatiebeleid nodig. Dit beleid zorgt ervoor dat niemand zichzelf anders hoeft voor te doen dan hij of zij is en dat er ruimte is voor 'anders' zijn.

Een juridische basis voor een divers personeelsbeleid is het decreet over evenredige participatie op de arbeidsmarkt (d.d. 8 mei 2002 – BS 26 juni 2002). Het decreet biedt een algemeen en breed juridisch raamwerk om de evenredige participatie en gelijke behandeling van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt te realiseren.

Diversiteit is een begrip dat verwijst naar kenmerken van personeelsleden, burgers, klanten, ... die zowel zichtbaar als onzichtbaar kunnen zijn. Diversiteit is het besef dat elk individu uniek is en dat er verschillen zijn tussen bepaalde groepen mensen. Het gaat dan om zaken zoals leeftijd, opleidingsniveau, fysieke beperking, ervaring, afkomst, geartheid,

Door daar rekening mee te houden kunnen organisaties effectiever en efficiënter te werk gaan met medewerkers die meer gemotiveerd en betrokken zijn. Door rekening te houden met diversiteit op de werkvloer, creëer je een diversiteitsbeleid.

Als lokaal bestuur hebben we een maatschappelijke rol en staan we achter de principes van gelijke kansen en rechtvaardigheid. Door te gaan voor diversiteit op de werkvloer nemen we een voorbeeldrol op in de samenleving.

Wat is discriminatie?

Als je bewust of onbewust mensen uitsluit of ongelijk behandelt, zonder dat daar een goede reden voor is.

Vooroordelen bannen en non-discriminatie: het is belangrijk om als individu je vooroordelen en veralgemeningen, zich bewust te zijn en zich te onthouden van elke vorm van discriminatie.

Discriminatie is in de praktijk vaak lastig aan te tonen. Mensen discrimineren lang niet altijd opzettelijk en bewust. Onderzoeken hebben aangetoond dat ook mensen die zeggen geen onderscheid te maken op grond van bijvoorbeeld zogenaamd ras, religie of uiterlijk, onbewust toch negatieve vooroordelen hebben over andere groepen. Vooroordelen hebben gevolgen voor het gedrag dat mensen vertonen: zij gedragen zich onbewust anders tegen mensen waarover ze een vooroordeel hebben. Evengoed die onbewuste processen leiden tot uitsluiting.

Je mag een persoon niet ongelijk behandelen op basis van één van de [19 wettelijk beschermde discriminatiecriteria](#).

Wat is racisme?

Racisme is een veel voorkomende vorm van discriminatie waarbij iemand anders wordt beoordeeld of behandeld louter op basis van afkomst, cultuur, huidskleur of nationaliteit, en niet op basis van wie hij/zij echt is. Het gaat om elke theorie, houding of daad die fysieke en/of etnische verschillen als aangrijpingspunt neemt om mensen te beknotten in hun recht op gelijkwaardigheid.



/ Wat zegt de regelgeving?



Het **discriminatielexicon van Unia** geeft een volledig overzicht van de verschillende wetgevingen die in ons land van toepassing zijn de strijd tegen discriminatie.

**VOLGENDE BLZ.: DE 19
DISCRIMINATIECRITERIA
OPGEDEELD PER WET**



Het doel van de wetgeving inzake non-discriminatie is om alle individuele personen een gelijke en eerlijke kans te geven op toegang tot de mogelijkheden in de samenleving. Dit beginsel houdt in wezen in dat personen in vergelijkbare situaties een vergelijkbare behandeling zouden moeten krijgen en niet minder gunstig behandeld mogen worden omdat ze eenvoudigweg een bepaalde „beschermde” eigenschap bezitten.

In België bestaan er drie wetten die samen de anti-discriminatie wetgeving vormen: de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatie wet.

In Vlaanderen is ook het Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijkebehandelingsbeleid van kracht. Het decreet biedt een algemeen en breed juridisch raamwerk om de evenredige participatie en gelijke behandeling van alle bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt te realiseren.





01 DE ANTIDISCRIMINATIEWET

de wet voorziet 13 beschermde criteria in het beroepskaderdoel:

- ▶ fysieke kenmerken (aangeboren of onafhankelijk van de wil van de persoon, bv. geboortevlekken, littekens)
- ▶ sociale herkomst (bv. het milieu waaruit iemand afkomstig is, de wijk waar hij woont)
- ▶ handicap (in de brede zin: mentale of fysieke beperkingen, chronische, genetische of degeneratieve aandoeningen)
- ▶ geboorte (kenmerk of verleden van een van de ouders)
- ▶ huidige of toekomstige gezondheidstoestand (bv. regelmatige afwezigheid wegens chronische gezondheidsproblemen)
- ▶ seksuele geaardheid (hetero-, homo—en biseksualiteit)
- ▶ burgerlijke staat (bv. het feit of iemand al dan niet gehuwd is)
- ▶ vermogen (bv. een auto bezitten)
- ▶ taal (bv. een buitenlands accent hebben)
- ▶ geloof of levensbeschouwing (bv. al dan niet praktiserend zijn)
- ▶ politieke overtuiging (aanhanger zijn van een politieke stroming, of men nu partijlid is of niet)
- ▶ syndicale overtuiging (aanhanger zijn van een syndicale gedachte, of men nu vakbonds lid is of niet)
- ▶ leeftijd (bv. systematisch jongeren uitsluiten wanneer ze voor een functie solliciteren).



02 DE ANTIRACISMEWET

de wet vermeldt de volgende beschermde criteria:

- ▶ het zogenaamde ras (want rassen bestaan niet!)
- ▶ de nationale of etnische afstamming (bv. een buitenlands klinkende naam)
- ▶ de afkomst (bescherming tegen antisemitisme)
- ▶ de huidskleur (bv. mensen met een donkere huidskleur uitsluiten)
- ▶ de nationaliteit (deze kan verschillen van de nationale herkomst).



03 DE GENDERWET

- ▶ het criterium van het geslacht (onderscheid man/vrouw en aanverwante criteria: wat verband houdt met het moederschap - zwanger zijn bv. - en transseksualiteit)



Unia is bevoegd voor 17 van de 19 discriminatiecriteria. De uitzonderingen zijn:

▶ Criterium geslacht

In België is een specifiek orgaan opgericht voor kwesties rond de gelijkheid tussen vrouw en man en discriminatie op basis van het geslacht (met inbegrip van transgenders): het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

▶ Criterium taal

Voor dit criterium is aan geen enkel overheidsorgaan een specifieke bevoegdheid toegewezen. Elke persoon die inbreuk pleegt op een van deze wetten is strafbaar in het kader van het burgerlijke en/of het strafrecht.

»» Vormen van discriminatie

De wet maakt een onderscheid tussen verschillende vormen van discriminatie die verboden zijn.

DIRECTE DISCRIMINATIE

Wanneer je slecht behandeld wordt op grond van een eigenschap die beschermd is door de wet.



Voorbeeld: Een sollicitant wordt afgewezen wegens een donkere huidskleur of een organisatie weigert een homoseksueel persoon aan te werven wegens zijn seksuele geaardheid.

OPDRACHT GEVEN TOT DISCRIMINATIE



Voorbeeld: wanneer een klant vraagt géén poetsmedewerker met een migratieachtergrond te sturen en de organisatie daarop ingaat.

REDELIJKE AANPASSINGEN WEIGEREN

De werkgever is verplicht om passende maatregelen te nemen die personen met een arbeidsbeperking toelaten om een beroep uit te oefenen, een cursus te volgen, naar een voorstelling te gaan enzovoort.

INDIRECTE DISCRIMINATIE

Wanneer men door een op het eerste zicht neutrale maatregel personen gekenmerkt door een beschermd criterium benadeelt in vergelijking met anderen en men dit niet kan rechtvaardigen. Indirecte discriminatie is soms moeilijker te herkennen, omdat men vertrekt van een algemene maatregel, die in principe voor iedereen hetzelfde is en daarom neutraal lijkt.



Voorbeeld: Nederlands als moedertaal eisen betekent dat mensen van buitenlandse origine worden uitgesloten, ook al spreken ze wel degelijk behoorlijk Nederlands.

DISCRIMINERENDE INTIMIDATIE

Ongewenst gedrag verbonden aan één van de beschermde criteria die iemands waardigheid aantast door een vijandige, beledigende en vernederende omgeving te creëren. Binnen de arbeidssfeer geldt de wetgeving over de preventie van psychosociale risico's op het werk. Die wet voorziet onder meer een vergoeding voor slachtoffers van geweld of van morele of seksuele intimidatie.



Voorbeeld: een collega maakt racistische of racistisch gelinkte opmerkingen en grapjes maakt tegen een andere collega met een migratieachtergrond.

AANZETTEN TOT DISCRIMINATIE, HAAT OF GEWELD EN HET HAATMISDRIJF



Het is verboden om anderen publiekelijk aan te moedigen om individuen of groepen op grond van één van de beschermde criteria te discrimineren, of haatgedrag en geweld tegen hen te stellen. Wanneer haat, misprijzen of vijandigheid op basis van origine, seksuele oriëntatie, handicap of een ander beschermd criterium één van de motieven van een vergrijp of een misdaad is, gelden verzwarende omstandigheden (en strengere straffen). In dat geval spreken we van een haatmisdrijf. Iemand schrijft bijvoorbeeld op zijn blog dat homoseksualiteit tegennatuurlijk is, en moedigt aan om homoseksuele personen af te ranselen of uit te sluiten.



Erkende diensten-cheque ondernemingen

Sinds 1 januari 2017 staan de erkenningsvoorwaarden die betrekking hebben op non-discriminatie in de wet. De wet voorziet nu dat een erkende dienstencheque-onderneming niet mag discrimineren, noch naar de gebruikers noch naar het eigen personeel toe. Ook mag een erkende dienstencheque-onderneming zijn personeel niet blootstellen aan een gevaarlijke werkomgeving of een omgeving waar het risico op discriminerende praktijken bestaat.

Deze verplichtingen bestaan al vele jaren in lagere reglementering, maar krijgen hiermee een belangrijkere plaats. Dat belang wordt onderstreept door verschillende sancties die in de wet zijn voorzien om tegen discriminatie bij de dienstenschequebedrijven op te treden. (cfr Mystery calls in de dienstenchequesector).



De relevante regelgeving is te vinden via de websites van de Vlaamse overheid en Unia

- ▶ www.vlaanderen.be/discriminatie-op-het-werk/wetgeving-rond-discriminatie-op-de-werkvloer
- ▶ www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen

Bouwstenen die discriminatie tegengaan

Er bestaan verschillende instrumenten om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan.

- ▶ het organiseren van vormingen en opleidingen rond het thema
- ▶ het voeren van een preventiebeleid rond psychosociale risico's op het werk
- ▶ het bepalen van niet-bindende streefcijfers voor kansengroepen
- ▶ het uitwerken van een interne meldingsprocedure bij vermoede discriminatie
- ▶ de QuickScan Integriteit van de VVSG en Governance & Integrity, die je kan je inspireren om de integriteit binnen je lokaal bestuur te versterken (zie www.quickscanintegriteit.be)

Deze brochure gaat meer specifiek in op het formuleren van gedragscodes rond discriminatie.



non-discriminatieclausule

In het arbeidsreglement kan een clausule worden opgenomen die uitdrukkelijk herhaalt dat elke vorm van discriminatie verboden is. Zo'n clausule heet een non-discriminatieclausule.



non-discriminatiecode

De non-discriminatiecode is een belangrijk instrument om het beleid van de organisatie inzake non-discriminatie en gelijke kansen concreet te vertalen naar de werknemers en beoogt de participatie aan het maatschappelijk leven voor eenieder mogelijk te maken.



deontologische code

Een deontologische code is één van de bekendste instrumenten van een integriteitsbeleid. Het hoofddoel van een code is preventie: het stimuleren van integer gedrag en daarmee het voorkomen van niet-integer gedrag. De deontologische code ziet er bijvoorbeeld ook op toe dat discriminatie binnen de organisatie niet wordt toegelaten. Enkele voorbeelden van een deontologische code vindt u op www.diverscity.be/thema-s/deontologie-integriteit

Een stappenplan

Dit stappenplan geeft een aantal suggesties hoe je tot een non-discriminatieclausule of -code komt. Vanzelfsprekend gebruik je enkel die elementen die een meerwaarde zijn om te gebruiken in het eigen lokaal bestuur.

1. Beslissing om een clausule of code vast te leggen

Het idee om een clausule of code op te nemen in de reglementering van het bestuur kan een verschillende oorsprong hebben:

- ▶ de werkgever en/of de werknemersorganisatie(s) willen non-discriminatie stimuleren
- ▶ er wordt een probleem op de werkvloer vastgesteld
- ▶ het kan onderdeel zijn van de missie van een bestuur
- ▶ ...

2. Samenstelling van een werkgroep of denk-tank

De opmaak van een non-discriminatieclausule of -code is in ieder lokaal bestuur maatwerk. Daarnaast is het belangrijk dat de medewerkers de meerwaarde ervan inzien en de clausule of code ook daadwerkelijk toepassen. De oprichting van een werkgroep of denk-tank die het tot stand komen van een clausule of code ondersteunt, kan helpen dat maatwerk te leveren en het draagvlak te vergroten.

Waarom een werkgroep?

- ▶ om erkenning en draagvlak te creëren
- ▶ om sterktes en zwaktes in de organisatie in kaart te brengen
- ▶ om prioriteiten te stellen
- ▶ om visie, actieplannen, maatregelen of richtlijnen te ontwikkelen en te communiceren
- ▶ om het beleid te evalueren, bij te stellen en actueel te houden
- ▶ de onderstaande vragen, antwoorden en tips hieronder helpen je om een werkgroep op te starten

Vormen van de werkgroep

Zet mensen samen op een manier waaraan behoefte is. De oprichting van een specifiek overleg die de tot standkoming van de clausule of code begeleidt is natuurlijk een mogelijkheid. Geef zo'n overleg een aansprekende naam mee: 'werkgroep' bijvoorbeeld geeft goed aan wat de taak is van zo'n overleg. Soms kan een andere naam, bijvoorbeeld 'denktank', mensen enthousiast maken deel uit te maken van zo'n overleg.

Overweeg of het zinvol is het overleg een permanent of tijdelijk karakter te geven. Soms is het ook mogelijk om géén apart overleg op te richten, maar de opmaak en opvolging van de clausule- of code te agenderen in een bestaand overleg, zoals een teamvergadering.

Hoe is de groep samengesteld?

Streef naar diversiteit en complementariteit. Laat verschillende diensten, afdelingen, functies, leeftijd, ... vertegenwoordigd zijn in de werkgroep. Zo creëer je draagvlak en stroomt informatie beter door. Zorg er wel voor dat bovendien minstens één lid van het management-team meewerkt aan de werkgroep. Dat draagt ertoe bij dat de vorderingen over de opmaak van de clausule of code ook op het niveau van het managementteam gekend en gedragen zijn.

Besloot je eerder om geen aparte werkgroep in het leven te roepen maar gebruik te maken van bestaande overlegstructuren, overweeg dan zeker om voor dit agendapunt andere collega's en het lid van het managementteam uit te nodigen.

Afspraken

Het is belangrijk om voorafgaand aan het overleg een aantal zaken af te bakenen en afspraken te maken over :

- ▶ De opdracht van het overleg,
- ▶ Het mandaat,
- ▶ De ruimte op vlak van tijdsinvestering en looptijd van het overleg, maar eveneens op financieel vlak,
- ▶ Opleidingsmogelijkheden met betrekking tot het thema.

3. Communicatie

Bepaal, eenmaal er een ontwerp clause of code is hoe over de tekst zal worden gecommuniceerd naar het bestuur zelf, sleutelfiguren en de personeelsleden.

- ▶ leden van het managementteam en het gemeentebestuur
- ▶ sleutelfiguren zoals de preventieadviseur, kwaliteitscoördinator, interne trainers, peters en meters, vertrouwenspersonen
- ▶ de gemeentelijke personeelsleden

Waar, door wie en hoe worden definitieve beslissingen genomen en gecommuniceerd?

Het is belangrijk dat het geen papieren code wordt. Daarom is een duidelijke en correcte communicatie noodzakelijk. Afhankelijk van de voorziening kunnen de geijkte kanalen hiervoor gebruikt worden om alle personeel in alle 'échelons' kennis te laten maken met de verschillende fasen en aandachtsgebieden. Hoe beter de communicatie, hoe groter het gecreëerde draagvlak!



▶ **Uitvoering communicatieplanning**

Nadat het plan is opgemaakt, dient het uiteraard ook uitgevoerd te worden. Ook hier is weer belangrijk wie wat gaat doen: het overleg kan hier de nodige afspraken over maken.

▶ **Opvolging en begeleiding**

De begeleiding bij de invoering van een non-discriminatieclause of code is van groot belang. De clause of code moet gekend zijn en levendig gehouden. Bij vragen of daadwerkelijke klachten moeten personeelsleden weten waar ze terecht kunnen. Aanspreekfiguren moeten de nodige competenties hebben. Ook het college, als werkgever, wordt best op de hoogte gehouden van de toepassing van de non-discriminatiecode.

▶ **Vastleggen van een klachtenprocedure**

Een non-discriminatiecode of clause moet ook, indien nodig, geactiveerd kunnen worden.

Daarvoor is een klachtenprocedure onontbeerlijk. Laagdrempeligheid moet kenmerkend zijn voor deze procedure. Zonder een klachtenregeling (mét bescherming voor de indiener) kan een gedragscode niet werken. De gedragscode kan aansluiten bij andere klachtenprocedures (en ook vastgelegd zijn in het kwaliteitshandboek). Aandachtspunt: één of meerdere aanspreek- of aanschrijfpunten.

/ De non-discriminatieclausule /

1. Hoe maak je een non-discriminatieclausule?



Elke organisatie kent een arbeidsreglement. De wet somt een reeks bepalingen op die in het arbeidsreglement moeten staan, zoals de arbeidsduur, betaling van het loon of de opzeggingstermijn.

In het arbeidsreglement kan een clausule worden opgenomen die uitdrukkelijk herhaalt dat elke vorm van discriminatie verboden is. Zo'n clausule heet een non-discriminatieclausule.

Zo'n clausule kan zich beperken tot een kort en krachtig statement of kan in een meer uitgebreide vorm ook gekoppeld worden aan eventuele sancties en andere procedures.

De clausule is zowel gericht op de relaties tussen personeelsleden onderling als tussen personeel en derden.



2. Ontwerp van non-discriminatieclausule



Hieronder vind je een ontwerp van een non-discriminatieclausule. Je kunt het natuurlijk naar eigen inzichten aanpassen, nuanceren of duiden.

Elke vorm van discriminatie wijzen we af, met name op grond van geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, de geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

Een andere mogelijkheid is om geen non-discriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement, maar in het arbeidsreglement een verwijzing naar de **non-discriminatie code** op te nemen. Hierdoor wordt deze code verder verankerd in het personeelsbeleid en kunnen de algemene principes uit de non-discriminatiecode concreet afdwingbaar gemaakt worden.

—/ Voorstel van non-discriminatiecode

Hieronder vind je een voorstel van een non-discriminatiecode. Je kunt het natuurlijk naar eigen inzichten aanpassen, nuanceren of duiden.



Non-discriminatiecode

Ons bestuur

a) Verbiedt elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genderidentiteit en -expressie, geslachtsverandering of sociale afkomst.

b) Levert de noodzakelijke inspanningen om voor iedereen gelijke kansen te bieden bij aanwerving, bijscholing en doorstroom.

c) Voorziet redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap, zodat zij op een evenwaardige manier kunnen mee participeren.

d) Onderstreept de voordelen van een multicultureel bestuur en verbindt zich ertoe dit thema binnen het bestuur op een constructieve manier te benaderen.

e) Verbindt zich ertoe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en, indien nodig, te bestrijden.

f) Verbindt zich ertoe de werknemers, inwoners, bezoekers, leveranciers, klanten, mee te delen dat het geen rekening zal houden met vragen of wensen van discriminerende aard.

g) Verbindt zich ertoe een kwalitatieve dienstverlening te verstrekken, die beleefdheid, objectiviteit en onpartijdigheid inhoudt in het belang van de betrokkene(n), in naleving van deze code.

h) Verbindt zich ertoe de vereiste maatregelen te nemen om de bepalingen van deze non-discriminatiecode mee te delen, te promoten aan de werknemers, de inwoners, bezoekers, leveranciers, klanten, ... in het bestuur en deze code via affichering visueel kenbaar te maken.

—/ Ontwerp van gemeenteraadsbesluit

GOEDKEURING NON-DISCRIMINATIECODE

Bevoegdheid

De gemeenteraad is bevoegd op grond van artikel 40 Decreet Lokaal Bestuur.

Juridische context

- ▶ De tussen de sociale partners en de Vlaamse regering afgesloten sectorconvenant lokale besturen 2018-2019
- ▶ Prioriteit 5 van deze sectorconvenant waarbij de sociale partners en de Vlaamse regering zich engageren om het diversiteitsbeleid bij lokale besturen te stimuleren en deze besturen aan te sporen tot het sluiten van een non-discriminatiecode
- ▶ Decreet Lokaal Bestuur, artikels 188-193

Stemming op het besluit
Goedgekeurd door de raad ...

Motivatie

De non-discriminatiecode is een belangrijk instrument om het beleid van de organisatie inzake non-discriminatie en gelijke kansen concreet te vertalen naar de werknemers en beoogt de participatie aan het maatschappelijk leven voor eenieder mogelijk te maken. Het invoeren van een non-discriminatiecode ziet de gemeente als een belangrijke bouwsteen voor een lokaal personeels- en diversiteitsbeleid.

BESLUIT

Artikel 1

De gemeenteraad keurt de non-discriminatiecode zoals in bijlage, goed.

Artikel 2

De gemeente engageert zich om deze non-discriminatiecode in de dagelijkse werking toe te passen.

Artikel 3

De gemeente gaat de verbintenis aan de nodige schikkingen te treffen om deze beslissing in praktijk te brengen. De vereiste maatregelen te nemen om de bepalingen van deze non-discriminatiecode mee te delen, te promoten aan de werknemers, de inwoners, bezoekers, leveranciers, klanten, ... in het bestuur. De gemeente maakt deze code visueel kenbaar door middel van de code (affiche) uit te hangen op zichtbare plaatsen in het Gemeentebestuur.

Artikel 4

Een kopie van deze beslissing over te maken aan Diverscity, het samenwerkingsverband tussen de VVSG vzw en de sociale partners.

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,

Namens de gemeenteraad
De voorzitter van de gemeenteraad
De algemeen directeur

—/ Ontwerp van OCMW-raadsbesluit

GOEDKEURING NON-DISCRIMINATIECODE

Bevoegdheid

De raad voor maatschappelijk welzijn is bevoegd op grond van artikel 77 Decreet Lokaal Bestuur

Juridische context

- ▶ De tussen de sociale partners en de Vlaamse regering afgesloten sectorconvenant lokale besturen 2018-2019
- ▶ Prioriteit 5 van deze sectorconvenant waarbij de sociale partners en de Vlaamse regering zich engageren om het diversiteitsbeleid bij lokale besturen te stimuleren en deze besturen aan te sporen tot het sluiten van een non-discriminatiecode
- ▶ Decreet Lokaal Bestuur, artikels 188-193

Stemming op het besluit
Goedgekeurd door de raad ...

Motivatie

De non-discriminatiecode is een belangrijk instrument om het beleid van de organisatie inzake non-discriminatie en gelijke kansen concreet te vertalen naar de werknemers en beoogt de participatie aan het maatschappelijk leven voor eenieder mogelijk te maken. Het invoeren van een non-discriminatiecode ziet het OCMW als een belangrijke bouwsteen voor een lokaal personeels- en diversiteitsbeleid.

BESLUIT

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de non-discriminatiecode zoals in bijlage, goed.

Artikel 2

HET OCMW engageert zich om deze non-discriminatiecode in de dagelijkse werking toe te passen.

Artikel 3

Het OCMW gaat de verbintenis aan de nodige schikkingen te treffen om deze beslissing in praktijk te brengen. De vereiste maatregelen te nemen om de bepalingen van deze non-discriminatiecode mee te delen, te promoten aan de werknemers, de inwoners, bezoekers, leveranciers, klanten, ... in het bestuur. Het OCMW maakt deze code visueel kenbaar door middel van de code (affiche) uit te hangen op zichtbare plaatsen in het OCMW.

Artikel 4

Een kopie van deze beslissing over te maken aan Diverscity, het samenwerkingsverband tussen de VVSG vzw en de sociale partners.

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn
De voorzitter van de OCMW-raad
De algemeen directeur

Maak dat een non-discriminatie clause of -code leeft!



Een non-discriminatiecode is een tamelijk kort document waarin aantal heldere uitspraken staan.

Wel is het belangrijk dat vooraf goed wordt nagedacht over hoe de code wordt bekend gemaakt onder het personeel. Wordt de code op het intranet gezet en houdt het daarmee op of wordt de code toegelicht, bijvoorbeeld door concrete voorbeelden te geven, en regelmatig in herinnering gebracht? Wordt de code enkel onder het personeel bekend gemaakt of wordt er ook over naar de bevolking gecommuniceerd?

Het antwoord op deze vragen kan en mag voor iedere organisatie verschillend zijn. Het gegeven dat de gemeente energie steekt in een non-discriminatiecode en het (regelmatig) bekend maken ervan heeft overigens op zich ook al een sensibiliserende werking.

Daarnaast is het belangrijk dat de gemeenten zich zo organiseren dat dat personeelsleden die worden gediscrimineerd of discriminatie zien zich op laagdrempelige wijze kunnen wenden tot iemand die iets met hun klacht kan doen. Dat zal wellicht iemand van de personeelsdienst zijn of een vertrouwenspersoon. Personeelsleden kunnen zich ook wenden tot andere instanties.

Na enige tijd is het ook goed om de non-discriminatiecode te evalueren op inhoud en draagvlak binnen het personeel; om zo nodig de inhoud en/of de communicatie erover bij te sturen.



Info, ondersteuning, advies

Organisaties



Diverscity

Diverscity is het samenwerkingsverband tussen de VVSG en de drie overheidsvakbonden, nl. het ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA-LRB.

 www.diverscity.be



Unia

Unia is een onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijke kansen bevordert. Ze is internationaal erkend als nationaal mensenrechteninstituut. Unia is interfederaal bevoegd. Dat wil zeggen dat Unia in België zowel op federaal niveau als op het niveau van de gewesten en de gemeenschappen actief is.

Unia zet de samenleving in haar geheel en in het bijzonder overheden, publieke instellingen en bedrijven aan om discriminatie en segregatie te bestrijden. Daarnaast is er ondersteuning voor burgers die gediscrimineerd zijn.

Unia is onder andere bevoegd voor de volgende discriminatiegronden: racisme, geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid.

Iedereen die zich binnen België gediscrimineerd voelt of getuige is van discriminatie, kan dit melden bij Unia. Unia probeert altijd eerst een oplossing te bereiken via verzoening.

 www.unia.be



De Vakorganisaties

- ▶ ACOD-lokale en regionale besturen

 www.acod-lrb.be

- ▶ ACV-Openbare diensten

 www.openbarediensten.acv-online.be

- ▶ VSOA- lokale en regionale besturen

 www.vsoalrb.be



Het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen

Het Instituut heeft als opdracht om iedereen die om raad vraagt over de wetgeving of discriminatie op basis van geslacht, zwangerschap en gender informatie en bijstand te verlenen. Men kan een klacht indienen, wanneer men meent het slachtoffer te zijn van een discriminatie op basis van één van de bovenvermelde criteria.

Het Instituut zal het slachtoffer bijstaan, adviseren en zal bemiddelen tussen het slachtoffer en de persoon of instantie, die de vermeende discriminatie pleegde en eventueel in rechte optreden. Het Instituut evalueert als onafhankelijke organisatie zelf hoe en in welke mate het een slachtoffer optimaal kan ondersteunen.

 www.igvm-iefh.belgium.be

» Opleidingen

Er zijn heel wat vormingen die een meerwaarde kunnen zijn in het uitbouwen van een diversiteitsbeleid.

Uit het open vormingsaanbod van [Diversity](#):

- ▶ **[‘Hallo, is dit discriminatie?’ - Hoe omgaan met discriminatie op de werkvloer?](#)**
In deze opleiding leer je discriminatie herkennen. Je leert er diverse manieren van reageren en over geschikte gesprekstechnieken. Tijdens de opleiding werken de deelnemers aan hun communicatievaardigheden.
- ▶ **[‘Dilemmatraining’ – training over morele oordeelsvorming.](#)**
De training morele oordeelsvorming maakt deelnemers vertrouwd met een praktisch instrument dat hen in staat stelt om – zelfstandig of in gesprek met anderen – wél het juiste antwoord te vinden op lastige morele vraagstukken uit de praktijk.
- ▶ **[Opleiding tot integriteitscoördinator](#)**
De opleiding tot integriteitscoördinator begeleidt medewerkers en hun organisaties om de organisatie zo in te richten dat medewerkers hierin worden ondersteund en beschermd. De deelnemers leren op een effectieve manier te werken aan het behouden en vergroten van deze integriteit.

Daarnaast biedt Diversity vormingen op maat:

- ▶ Voor de publieke sector richtte Diversity het “**[vormingsfonds](#)**” op. Met dit vormingsfonds krijgt de sector lokale besturen recht op gesubsidieerde bijscholingen, ter plaatse in de eigen organisatie. De vormingen uit het open aanbod van Diversity worden sinds 2019 ook aangeboden als ‘in house’ vormingen in het vormingsfonds ‘Focus op talent’. Op deze manier is het mogelijk een opleiding op maat te organiseren binnen je eigen organisatie. De opleiding wordt dan inhoudelijk aangepast voor het bedoelde doelpubliek.

Andere vormingen via externe partners

- ▶ www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/begeleiding-training
- ▶ [eDiv - Onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving](#)
- ▶ HR-Leerkaarten Vlaamse Overheid: [Leerkaart non-discriminatie](#)
- ▶ Omgaan met verschillende soorten klanten
- ▶ Assertiviteitstrainingen
- ▶ Communicatietraining: hoe feedback geven en ontvangen
- ▶ Taalondersteuning (vb. Nederlands op de werkvloer)
- ▶ Training rond het (bege)leiden van een divers samengesteld team

Interessante websites - literatuur - geraadpleegde bronnen

Websites

- ▶ www.diverscity.be/thema-s/diversiteit
- ▶ www.ediv.be
- ▶ www.gemeente-en-stadsmonitor.vlaanderen.be
- ▶ www.kiesgelijkekansen.be
- ▶ www.nederlandsoefenen.be
- ▶ www.statistiekvlaanderen.be/monitor-lokale-inburgering-en-integratie
- ▶ www.vlaanderen.be/discriminatie-op-het-werk/antidiscriminatiebeleid
- ▶ www.vlaanderen.be/discriminatie-op-het-werk
- ▶ www.inforum.be

Publicaties

- ▶ Eds. Sabine Van Cauwenberge, Sara Leunis (2018), Bouwen aan Diversiteit: inspiratie voor lokaal integratiebeleid,
- ▶ Eds. De Feyter, M. & Rompen, T. (2003). Diversiteit loont! Hoe krijg en houd je diversiteit op de gemeentelijke agenda? Utrecht: A+O Fonds gemeenten en Macori Consult BV.
- ▶ De Feyter, M. & Rompen, T. (2004). Diversiteit loont! Voorkomen van uitstroom van divers talent. Utrecht: A+O Fonds gemeenten en Macori Consult BV.
- ▶ Hondeghem, A., Platteau, E., Praet, C., Ruys, C., Vandromme, H. (2012). Personeelsbeleid in lokale besturen. Slimme besturen investeren in menselijk kapitaal. Brugge: Vanden Broele.

Meldpunten bij discriminatie en lokale contactpunten

- ▶ [Meldpunt Werkgerelateerde Discriminatie](#)
- ▶ [Unia](#)
- ▶ [Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen](#)
- ▶ [Toezicht op de Sociale Wetten](#)
- ▶ [Toezicht Welzijn op het Werk](#)
- ▶ [Meldpunten van de vakbonden](#)



Hou ons op de hoogte

Reeds meerdere gemeenten en OCMW's voerden een non-discriminatiecode/clausule in. Heeft jouw bestuur een non-discriminatieclausule opgenomen in haar arbeidsreglement of een non-discriminatiecode? Een verwijzing in de deontologische code?

Laat het ons weten info@diverscity.be en/of [vul onze interactieve kaart aan](#).



Contact

Info@diverscity.be

02/211 55 50

