

## **Artikel [...] – Gelijke behandeling en respect**

### ***X.1 Gelijke kansen en respect als uitgangspunt***

[DE WERKGEVER] heeft als doelstelling gelijke kansen te bieden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van alle werknemers, sollicitanten, stagiairs. Alle werknemers behandelen elkaar, de klanten en derden professioneel en met wederzijds respect ongeacht hun geslacht, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap of seksuele oriëntatie.

[DE WERKGEVER] streeft naar een inclusieve werkomgeving, waarin werknemers, klanten en derden elkaar in hun waardigheid respecteren en van daaruit bereid zijn samen te werken en van elkaar te leren ongeacht of zij eenzelfde of verschillende origine hebben, een gelijk of verschillend geslacht of genderidentiteit hebben, gelijke, verschillende of geen geloofsovertuigingen hebben, diverse seksuele oriëntaties hebben, met of zonder beperkingen of handicap door het leven gaan, tot gelijke of verschillende leeftijdscategorieën behoren, gelijklopende of verschillende politieke of syndicale overtuigingen hebben, uit gelijke of verschillende klassen of sociale groepen afkomstig zijn...

[DE WERKGEVER] neemt hierbij haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op om de evenredige arbeidsdeelname van in de onderneming ondervertegenwoordigde groepen te bevorderen zonder hierbij afbreuk te doen aan de rechten van andere werknemers.

### ***X.2 Mogelijkheid tot ontslag bij misdrijven met racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe... of soortgelijke drijfveer***

De werkgever en de werknemers onthouden zich te allen tijde van het plegen van opzettelijke misdrijven met een racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe... of soortgelijke drijfveer, waaronder onder meer maar niet uitsluitend:

- fysiek of verbaal geweld,
- pesterijen, intimidatie of belaging,
- ongewenst seksueel gedrag,
- het publiekelijk aanzetten tot discriminatie, haat of geweld, alsook het publiekelijk verspreiden van racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe... of soortgelijke boodschappen via zowel verbale, non-verbale als schriftelijke communicatie (waaronder onder meer e-mail of SMS-berichten, social media, aanplakking) evenals het verspreiden, publiceren of openbaar maken van een dergelijke tekst, bericht, teken of enige andere drager,
- het publiekelijk verspreiden van denkbeelden gegrond op rassenhaat of rassensuperioriteit, onder meer ook via graffiti en beschadiging of vernieling van eigendommen van de werkgever of werknemers,
- het deelnemen of medewerking verlenen aan groepen of organisaties die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie, segregatie of een discours van onverdraagzaamheid verkondigen,
- raciale of genderdiscriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, waaronder alle vormen van toegang tot of beëindiging van arbeid of beroepsopleiding, of hiertoe opdracht te geven,
- raciale of genderdiscriminatie bij het aanbieden van goederen of diensten aan het publiek of hiertoe opdracht te geven.

Indien deze feiten zich voorgedaan hebben tijdens of naar aanleiding van de tewerkstelling, kunnen deze overeenkomstig artikel ... van het arbeidsreglement beschouwd worden als een zware fout dewelke aanleiding kan geven tot de onmiddellijke verbreking van de (arbeids)overeenkomst zonder vooropzeg of betaling van enige vergoeding, ofwel kunnen de in artikel [...] voorziene disciplinaire sancties proportioneel met de feiten toegepast worden.

### ***X.3 Mogelijkheid tot disciplinaire sancties bij verschillende vormen van discriminatie***

De werkgever en alle werknemers zijn er in het kader van hun professionele activiteiten steeds toe gehouden het beginsel van gelijke behandeling na te leven:

#### Beginsel van gelijke behandeling

**De werkgever en alle werknemers behandelen iedereen gelijk ongeacht diens geslacht (waaronder moederschap, vaderschap, meedouderschap, adoptie, het geven van borstvoeding, medisch begeleide voortplanting, seksekenmerken), geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte (afstammingsbanden of familiale verwantschap), vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, sociale afkomst of nationaliteit, tenzij deze rechtstreekse of onrechtstreekse benadeling afdoende gerechtvaardigd kan worden op grond van de antidiscriminatie wetten, een positieve actie uitmaakt zoals gedefinieerd en geregeld door de antidiscriminatie wetgeving of het onderscheid opgelegd wordt door een wet of uitvoeringsbesluit.**

Een ongelijke behandeling kan zowel opzettelijk gebeuren als onopzettelijk of uit onwetendheid of onachtzaamheid. Het kan gaan om ingeslopen gewoonten, achterhaalde functie-eisen of bepaalde vooroordelen of stereotypen. Daarom vraagt [DE WERKGEVER] een bewuste inzet van alle werknemers, in het bijzonder van leidinggevendenden.

Het discriminatieverbod is van toepassing op alle fasen van het dienstverband, waaronder aanwerving, stages, bevorderingen, degradaties, overplaatsingen, ontslagen of contractbeëindigingen, bezoldigingen en selecties voor opleidingen en aanverwante programma's. Deze regel is eveneens van toepassing op alle contacten met derden zoals onder meer klanten, leveranciers en dienstverleners.

Naast het basisbeginsel van gelijke behandeling, zijn de werkgever en alle werknemers er in het bijzonder toe gehouden om de volgende vijf basisprincipes inzake non-discriminatie na te leven, alsook de gedragsregels in verband met gelijke behandeling zoals die zijn vastgesteld in de interne richtlijnen [en de gedragscode die als bijlage is opgenomen]:

#### 5 basisprincipes inzake non-discriminatie

##### **1. VERBOD OP DIRECTE DISCRIMINATIE**

Het benadelen van een persoon omwille van diens geslacht, moederschap, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing en seksuele

oriëntatie is enkel en alleen toegelaten indien dit voortvloeit uit een wettelijke verplichting of mogelijkheid of indien er sprake is van een 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste' zonder dewelke de functie niet kan uitgeoefend worden.

## **2. VERBOD OP INDIRECTE DISCRIMINATIE**

Een neutrale bepaling, criterium of handelwijze die personen in het bijzonder benadeelt in vergelijking met andere personen omwille van geslacht, moederschap, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie, geloof of levensbeschouwing is enkel toegelaten indien dit voortvloeit uit een wettelijke verplichting of mogelijkheid of indien deze bepaling, maatstaf of handelwijze objectief gerechtvaardigd wordt door een voldoende zwaarwichtige bedrijfsdoelstelling (arbeidsorganisatie, veiligheid, hygiëne...) en redelijk is in verhouding tot voor deze personen minder nadelige manieren om deze doelstelling te realiseren.

## **3. VERPLICHTING OM REDELIJKE AANPASSINGEN OP GROND VAN HANDICAP TE TREFFEN**

De verplichting om redelijke aanpassingen op grond van handicap te treffen, houdt in dat in een concrete situatie, naargelang de behoefte voor personen met een handicap, passende maatregelen genomen worden om op gelijke wijze als anderen te kunnen werken of van een dienst te genieten.

Er is sprake van een handicap indien een beperking, die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen, de betrokkene belet om op voet van gelijkheid met andere werknemers, derden of klanten aan het beroepsleven of maatschappelijke leven deel te nemen. Een ziekte of aandoening moet als handicap beschouwd worden als deze in wisselwerking met diverse drempels langdurige belemmeringen met zich meebrengt bij het uitoefenen van de beroepsactiviteit of de deelname aan het maatschappelijke leven.

Redelijke aanpassingen zijn maatregelen die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de persoon met een handicap kunnen wegnemen. De te nemen aanpassing moet doeltreffend zijn, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren; een evenwaardige participatie van de persoon met een handicap mogelijk maken; ervoor zorgen dat de persoon met een handicap zelfstandig kan participeren; de veiligheid van de persoon met een handicap waarborgen.

Deze verplichting geldt niet indien de aanpassingen een onredelijke belasting vormen. Om de redelijkheid van de aanpassing te beoordelen houdt men rekening met onder meer de financiële impact van de aanpassing (waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen en de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust); de organisatorische impact van de aanpassing; de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap; de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap; de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers; het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven; wettelijk verplichte normen.

#### **4. VERBOD OP OPDRACHT GEVEN TOT DISCRIMINATIE**

De leidinggevende of werknemer die andere werknemers opdracht geeft om een persoon of een groep te discrimineren omwille van geslacht, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie, geloof of levensbeschouwing begaat eveneens zelf een inbreuk op het discriminatieverbod.

#### **5. VERBOD OP DISCRIMINATOIR GEWELD OF PESTERIJEN OP HET WERK**

Iedere daad van fysiek of verbaal geweld en pesterijen of ongewenst seksueel gedrag die ten aanzien van een persoon of een groep personen een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving creëren of die de waardigheid van deze persoon of personen aantasten, maakt een inbreuk op het discriminatieverbod uit indien deze verband houden met diens geslacht, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie, geloof of levensbeschouwing.

**De niet-naleving van deze non-discriminatieclausule of van de gedragsregels in verband met gelijke behandeling zoals die zijn vastgesteld in de interne richtlijnen kan aanleiding geven tot de in artikel [...] voorziene disciplinaire sancties die proportioneel met de feiten toegepast worden. Herhaalde inbreuken op deze non-discriminatieclausule kunnen in aanmerking genomen worden als een zware fout dewelke aanleiding kan geven tot de onmiddellijke verbreking van de (arbeids)overeenkomst zonder vooropzeg of betaling van enige vergoeding.**

*(info: ["Disciplinaire maatregelen", pagina uit de bibliotheek van eDiv](#))*