

Gedragscode non-discriminatie

Paritair comité 121 Professionele Schoonmaak

1. Wat verstaan we onder discriminatie? Discriminatie is het geheel van handelingen die tot doel hebben mensen bewust te benadelen omwille van afkomst, nationaliteit, etnische herkomst, huidskleur, vermeend ras, geslacht, seksuele geaardheid of een van de 19 criteria die in de wet opgenomen zijn.
Discriminatie kan structureel zijn of occasioneel voorkomen. Onze organisatie beschouwt beide vormen als laakbaar en verwerpt elke vorm van discriminatie. We verwachten dat personen, bedrijven en organisaties die werkzaam zijn in de sector, er naar streven om elke vorm van discriminatie te weren en iedereen op een volwaardige en gelijkwaardige manier te behandelen.
2. Onze organisatie behartigt de belangen van pakweg 50,000 werknemers die samen goed zijn voor 153 verschillende nationaliteiten. 29% van deze mensen heeft een niet-Belgische origine. 40% van de arbeiders zijn genationaliseerde Belgen. Met deze cijfers neemt onze sector het voortouw in evenredige arbeidsdeelname. Onze organisatie verwelkomt deze diversiteit en aanvaardt de verantwoordelijkheid die daarmee op haar schouders ligt. Zij zal zich inspannen om discriminatie te bannen en zal al het mogelijke doen om over deze diversiteit een positief verhaal te kunnen brengen.
3. Onze organisatie streeft naar een gelijke-kansen-beleid bij de selectie, de aanwerving, bijscholing en de doorstroming van personeel. Alle kandidaten moeten dezelfde kansen krijgen en als gelijken worden behandeld. Selecties zullen in de eerste plaats focussen op aanwezige competenties en kandidaten zullen worden beoordeeld volgens objectieve, niet-discriminatoire criteria, met uitzondering van die criteria die essentieel en nodig zijn voor de uitvoering van het werk.
Als een bedrijf samenwerkt met een externe partner voor de rekrutering van personeel, zal het van deze partner eisen om dezelfde principes te hanteren.
4. Voor kennis van Nederlands wordt bij selectie en aanwerving niet meer gevraagd dan redelijkerwijs mag verwacht worden voor de uitoefening van het beroep en voor het goed functioneren op de werkvloer. De sociale partners zijn zich bewust van de taalachterstand bij sommige werknemers en ze zijn zich eveneens bewust van het belang van taalkennis voor integratie en acceptatie. Zij nemen zich voor bijkomend inspanningen te doen voor de kennis van het Nederlands van het anderstalige schoonmaakpersoneel.
5. De ondernemingen zullen geen discriminerende handelingen of uitlatingen op de werkvloer tolereren en zullen ernaar streven dat elk personeelslid zijn taken kan uitvoeren in een sfeer van gelijkwaardigheid. Medewerkers hebben respect voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van een van reeds eerder vernoemde criteria.
6. Alle medewerkers realiseren zich dat bepaalde handelingen, uitlatingen of grappen (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail of op andere wijze), hoewel mogelijk onbedoeld, kwetsend of discriminerend kunnen zijn voor bepaalde kansengroepen. Alle medewerkers zijn bij het uitvoeren van hun werkzaamheden alert voor ongewenst onderscheid of mogelijk discriminerende effecten van bepaalde acties, gedragingen of maatregelen; wanneer dit zich zou voordoen, wordt dit onmiddellijk gemeld aan de leidinggevende of aan de daartoe aangestelde (vertrouwens)persoon.
8. Onze medewerkers gedragen zich tegenover personeel van ingehuurde organisaties, tegenover leveranciers en tegenover klanten in overeenstemming met deze non-discriminatiecode.
Ook tegenover buitenstaanders zal de sector en de ondernemingen die er werkzaam in zijn, deze gedragslijn handhaven. Wensen en vragen van klanten of derden, die ingaan tegen deze beginselen, zullen niet behartigd worden.
7. In een onderneming zullen de verantwoordelijken het nodige doen om racisme, pesterijen en ongewenst gedrag te voorkomen. Ze zullen de naleving van deze non-discriminatiecode controleren en afdwingen en voorzien deze maatregelen mee in het preventieplan als onderdeel van een non-discriminatiemaatregel.
Zij zullen er ook op toezien dat het personeel over deze richtlijnen volledig geïnformeerd wordt en deze code kenbaar maken door een duidelijke affichering.
8. Werknemers die slachtoffer zijn van ongewenst gedrag, moeten hierover een klacht kunnen uiten bij een vertrouwenspersoon, een aanspreekpunt of een ombudsdienst; en dit zonder angst voor vergelding of wraakacties. Een onderneming stelt een vertrouwenspersoon aan of voorziet in een ombudsdienst of aanspreekpunt voor de behandeling van deze klachten over racisme en discriminatie.

