

MODELGEDRAGSCODE¹

Begripsbepalingen en definities

Artikel 1

Gelijke behandeling

Uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, wijst ... *[vul hier de naam van uw organisatie/ bedrijf in]* discriminatie af.

In het kader van deze gedragscode wordt onder discriminatie verstaan:

- a. Het maken van onderscheid tussen personen op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]* . of welke grond dan ook (direct).
- b. Het opleggen van eisen of beperkingen aan personen of een groep mensen, met als gevolg dat deze personen of de groep daardoor onevenredig benadeeld of uitgesloten worden, zonder dat die eisen of beperkingen objectief gerechtvaardigd zijn (indirect).
- c. Het (mondeling of bij geschrift) beledigen van en het aanzetten tot haat, discriminatie, intimidatie of geweld tegen personen wegens de bij a. genoemde discriminatiegronden.

Artikel 2

Het doel van de code

Het doel van de gedragscode is het tegengaan van discriminatie en ongewenst gedrag binnen de organisatie. Daarnaast is de gedragscode bedoeld om degenen te beschermen, die discriminatie op de werkvloer ondervinden en een klacht willen indienen.

De gedragscode verschaft tevens duidelijkheid over hoe discriminatie kan en dient te worden voorkomen en bestreden. De gedragscode geeft ook aan welke gedragingen binnen het bedrijf niet getolereerd worden. De gedragscode is tevens gericht op het verbeteren van de arbeidsverhouding en het bevorderen van een goede werksfeer.

Daarvoor:

- 2.1. bejegenen alle werknemers elkaar collegiaal, respectvol en niet beledigend en in ieder geval zonder onderscheid naar ras, geloof, levensovertuiging, politieke gezindheid ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]*;
- 2.2. stimuleert de leidinggevende een collegiale en gelijkwaardige omgang op de werkvloer;
- 2.3. onthouden alle werknemers en leidinggevendenden zich van het maken van onderscheid op grond van ras, nationaliteit, seksuele gerichtheid ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]*;
- 2.4. dient iedere werknemer alert te zijn op het zich voordoen van discriminatie op de werkvloer;
- 2.5. onthoudt de directe leidinggevende die bevoegd is werktaken en/of opdrachten te verdelen, zich van het maken van elk onderscheid op grond van ras ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]* bij het toewijzen ervan.

¹ Zie ter illustratie ook de Amsterdamse Gedragscode, ABU-code, Gedragscode voor de detailhandel, Horecacode, FNV-Klachtenregeling Rassendiscriminatie. De opsommingen die in dit model zijn weergegeven, zijn niet limitatief. De organisatie mag haar gedragscode naar eigen denken nader invullen.

Artikel 3

Status van de gedragscode

De code is een nadere uitwerking van het gelijkheidsbeginsel die in de nationale en internationale wetgeving is verankerd. De code is een uitwerking van het discriminatieverbod neergelegd in artikel 1 van de Grondwet, de verbodsbepalingen in het Wetboek van Strafrecht (artikel 137c-g en 429 quater), de bepalingen in het Internationaal Verdrag ter Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie, en het verbod neergelegd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. De code is tevens een nadere uitwerking van CAO-afspraken ... *[u kunt dit zelf eventueel aanvullen]*.

Artikel 4

Reikwijdte van de code

- De code is van toepassing op ... *[dit kunt u zelf invullen]*.
- De code is in ieder geval van toepassing op de verhouding tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling.
- De code strekt zich tevens uit tot alle actoren die bij het werkproces betrokken zijn met inbegrip van hun relatie tot derden *[de reikwijdte bij deze optie is ruim]*.
[Eventueel specificeren naar alle geledingen binnen het bedrijf, werkverhoudingen en werkrelaties etc.].

Artikel 5

De bekendmaking

- De werkgever is verantwoordelijk voor de interne en externe bekendmaking van en het bekend blijven van de code.
- De werkgever ziet op een goede toepassing van de gedragscode toe.
- Alle werknemers van het bedrijf ontvangen een exemplaar van de code.
- De werkgever zorgt ervoor dat werknemers die de Nederlandse taal in onvoldoende mate beheersen, een exemplaar dan wel een verkorte versie (kernbepalingen en klachtenprocedure) van de code in hun moedertaal ontvangen.
- Nieuwe werknemers ontvangen bij indiensttreding een exemplaar van de code.
- Voor verdere uitvoering zijn de werkgever, ondernemingsraad ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]* verantwoordelijk.

Artikel 6

Naleving

De werkgever, de werknemers en alle andere personen die onder de werkingsfeer van de gedragscode vallen, zijn verplicht zich conform de gedragscode te gedragen.

Een ieder die op de werkplek discriminatie signaleert, dient deze aan de orde te stellen bij de leidinggevenden, vertrouwenspersoon ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]*.

Artikel 7

Toezicht op naleving

7.1 Klachtenregeling

In het bedrijf en/of op sectoraal/brancheniveau moet er een klachtenregeling bestaan. Voor het behandelen van de klachten wordt een klachtencommissie/geschillencommissie samengesteld. Daarnaast worden er één of meerdere vertrouwenspersonen aangewezen. Het is ook mogelijk om zich aan te sluiten bij een bestaande klachtencommissie/geschillencommissie.

7.2 Evaluatie

De werking van de gedragscode wordt jaarlijks door de bedrijfsleiding geëvalueerd en de uitkomsten ervan worden gerapporteerd aan ... *[dit kunt u zelf invullen, bijvoorbeeld de ondernemingsraad]* en neergelegd in het sociaal jaarverslag.

7.3 Rapportage

De bedrijfsleiding houdt een registratie van klachtmeldingen en incidenten van discriminatie bij en rapporteert hierover jaarlijks, ook aan ... *[dit kunt u zelf invullen, bijvoorbeeld de ondernemingsraad]*. De registratie wordt bijgehouden door een daartoe aan te wijzen vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie binnen het bedrijf/sector/branche.

Artikel 8

Richtlijnen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op de werkvloer

8.1 Gedragsregels

- Het management is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van beleid dat gericht is op het voorkomen en tegengaan van discriminerend en racistisch gedrag op de werkvloer.
- De bedrijfscultuur moet zodanig zijn dat werknemers elkaar op gelijkwaardige en respectvolle wijze bejegenen.
- Het is niet toegestaan om racistische uitlatingen, discriminerende opmerkingen, beledigingen en racistische grappen te maken.
- Racistische of beledigende geschriften (stickers, folders, posters, pamfletten etc. met kwetsende/discriminatoire afbeeldingen en/of teksten) zijn niet toegestaan.
- Het management is verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkklimaat waarbij ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.
- Het management treft adequate maatregelen om discriminatie en ander ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken.

8.2 Werving en selectie

- De werkgever stelt bij de werving en selectie van werknemers uitsluitend objectieve criteria en reële 'job-related' functie-eisen.
- Objectieve en reële eisen zijn eisen die nodig zijn voor een goede vervulling van de functie. Het stellen van de eis van de Nederlandse taal mag alleen indien dit relevant is voor de vervulling van de functie (*zie ook de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling*).

- Sollicitanten worden gelijk behandeld en gelijk beoordeeld. Het is niet toegestaan om op basis van achternamen, de ‘buitenlandse’ achternamen buiten de selectie houden.
- Bij de werving en advertering gebruikt de werkgever geen wervingskanalen die slechts een bepaalde groep bereiken en anderen uitsluiten.
- Bij de selectie van kandidaten gebruikt de werkgever geen selectiecriteria die discrimineren. *(Voorkeursbeleid is uitgezonderd: zowel de Europese als de nationale regelgeving bieden ruimte voor het voeren van voorkeursbeleid. In dat geval mag de werkgever criteria hanteren die betrekking hebben op ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming en geslacht om achterstanden en ondervertegenwoordiging van die minderheidsgroepen in zijn/haar werknemersbestand op te heffen. Bij voldoende geschiktheid wordt de voorkeur gegeven aan een allochtone, vrouwelijke en of gehandicapte werknemer).*
- De werkgever ziet erop toe dat de selectiecommissie/personeelsfunctionarissen objectieve, niet-discriminerende criteria bij de beoordeling en selectie van kandidaten hanteren.

8.3 Arbeidsovereenkomst en –voorwaarden

- De werkgever baseert zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en bij de toepassing van de arbeidsvoorwaarden op objectieve, niet op discriminatie gestoelde criteria.
- De werkgever ziet erop toe dat een door hem ingeschakeld extern bemiddelingsbureau niet discrimineert. Gebeurt dit wel, dan verbreekt de werkgever zonodig de relatie met het bureau *(de gedragscode van de Algemene Bond Uitzendondernemingen is hierbij van belang).*
- Bij de salariering en inschaling hanteert de werkgever niet-discriminerende criteria.
- Het verdelen van werktaken over werknemers en het verstrekken van opdrachten vindt op basis van niet-discriminerende criteria plaats.
- Bij vrije dagen buiten de officieel erkende feestdagen wordt, zoveel als mogelijk en voor zover het bedrijfsbelang dat toelaat, rekening houden met de achtergronden van de werknemers.
- Promotie en doorstroom: alle werknemers maken, ongeacht ras, geslacht, geloof ... *[deze opsomming is niet limitatief, u kunt deze zelf eventueel aanvullen]* bij voldoende geschiktheid reële kansen op promotie en doorstroming naar andere functieniveaus.
- Het beoordelen van het functioneren van werknemers mag alleen plaats vinden op grond van objectieve en relevante criteria.
- Iedere werknemer dient gelijke kansen te hebben op **scholing** en op deskundigheidsbevordering.
- De werkgever ziet erop toe dat een door hem ingeschakeld extern scholings-opleidingsinstituut niet discrimineert. Gebeurt dit wel, dan verbreekt de werkgever zonodig de relatie met het instituut.
- Bij het voeren van **ziekte- en preventiebeleid** mag de werkgever geen criteria hanteren die discriminerend zijn.
- Bij **ontslag** of beëindiging van de arbeidsrelatie hanteert de werkgever uitsluitend objectieve, niet-discriminerende criteria.

Toelichting

Elke gedragscode dient gepaard te gaan met een toelichting waarin ook praktijkvoorbeelden zijn opgenomen. Daarmee gaat de code beter voor de gebruikers leven