

## NON DISCRIMINATIECODE VOEDINGSHANDEL (PC 119)

23/11/2022



## 1. Algemeen non-discriminatiebeginsel

De sociale partners in de sector van de voedingshandel (PC 119) verbinden zich ertoe om **elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, socio-economische status, leeftijd, geloofs- of levensbeschouwing, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genderidentiteit en -expressie, geslachtsverandering of sociale afkomst te voorkomen en indien nodig te bestrijden.**

Alle leidinggevenden en medewerkers behandelde elkaar en anderen steeds gelijkwaardig en met het nodige respect, ongeacht voorgaande kenmerken.

### 1.1. Omgangsvormen bewaken

Alle **medewerkers** gedragen zich **tegenover gebruikers en derden** conform de bepalingen van het algemeen non-discriminatiebeginsel. Alle medewerkers waken erover dat zij geen handelingen stellen, uitlatingen doen of verspreiden (mondeling, schriftelijk, via digitaal verkeer, via sociale media, ...), waarbij - mogelijk onbedoeld - een persoon of een groep personen omwille van één van de boven vermelde persoonskenmerken gevisieerd wordt.

De **onderneming** verbindt er zich toe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en, indien nodig, te bestrijden en ertegen op te treden. Ook het gedrag van gebruikers en derden t.a.v. medewerkers wordt getoetst in het licht van het bovenvermelde non-discriminatiebeginsel.

Van **gebruikers en derden** wordt verwacht dat ze zich tegenover de medewerkers conform gedragen naar de bepalingen van het algemeen non-discriminatiebeginsel.

De onderneming verbindt er zich toe gebruikers en derden mee te delen dat zij geen rekening zal houden met vragen of wensen van discriminerende aard, bijvoorbeeld in klantenovereenkomsten.

### 1.2. Discriminatie melden

Alle medewerkers zijn bij het uitvoeren van hun werkzaamheden **alert voor discriminatie**. Wanneer zich een vorm van discriminatie voordoet, wordt dit onmiddellijk gemeld aan de bevoegde persoon, vermeld in het arbeidsreglement. De onderneming onderneemt daarbij actief stappen opdat het feit dat aanleiding geeft tot discriminatie stopt.

**Derden/medewerkers die zich gediscrimineerd voelen** door één van de medewerkers/collega's wordt de mogelijkheid geboden een klacht in te dienen via een klachtenprocedure of, bij het ontbreken ervan, bij de directie of intern bevoegd persoon binnen de onderneming.

## 2. Personeelsbeleid

### 2.1. Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen stimuleren

- Medewerkers belast met **werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel** volgen actief op in welke mate het respecteren van het non discriminatiebeginsel ook in de praktijk leidt tot een voor de (sub)sector na te streven evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen (50-plussers, personen met een migratieachtergrond, personen met een handicap, kortgeschoolden, ...).
- Deze medewerkers verbinden er zich toe de noodzakelijke inspanningen te leveren om voor iedereen **gelijke kansen te waarborgen bij werving**. Zij hanteren wervingsmethodes om sollicitanten behorend tot de kansengroepen zo goed mogelijk te bereiken. Zolang evenredige vertegenwoordiging niet gerealiseerd is, leveren zij inspanningen om bij elke vacature ook geschikte kandidaten uit de bovenvermelde ondervertegenwoordigde kansengroep(en) in de procedure te betrekken. Elders verworven competenties zullen daarbij mee in overweging genomen worden.
- Medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel ondernemen acties t.a.v. de **leidinggevende of directie** om in de praktijk te komen tot een meer evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen.
- **Werkgevers** ondersteunen hun medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel bij bovenvermelde praktijken.

### 2.2. Indirecte discriminatie bij werving en selectie voorkomen

- Medewerkers belast met werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel gebruiken **procedures bij aanwerving of bij interne doorstroom** die de nodige garanties bieden dat personen met één van de bovenvermelde wettelijk beschermde persoonskenmerken in de praktijk een gelijke kans hebben op de functie.
  - Zo houden zij, in de mate van het mogelijke, rekening met diversiteit van de betrokkenen bij de selectieprocedure.
  - Zij zijn zich bij de selectie bewust van referentiekaders of (onbewuste) vooroordelen die een rol kunnen spelen bij de selectie, en houden daarmee rekening.
  - De werkgever voorziet de mogelijkheid om, o.a. via vorming en/of opleiding, deze vaardigheid te ontwikkelen.
  - Zij zien competenties als het belangrijkste criterium in het selectieproces. De allereerste selectie gebeurt uitsluitend op competenties. In de mate van het mogelijke nemen zij ook

elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands diploma) in overweging.<sup>1</sup>

- In de aanwervingsprocedure leggen zij in principe geen taalverplichtingen op die verder gaan dan nodig is om gedurende de uitvoering van het werk een communicatie met het personeel en derden en de naleving van veiligheidsvoorschriften mogelijk te maken.
- Werkgevers worden aangemoedigd om taalondersteuning aan te bieden (b.v. Nederlands op de werkvloer, taalcursussen, ...).

Als een **selectietest** (b.v. psychologische test of een assessment-test) deel uitmaakt van de selectieprocedure, en er wordt beroep gedaan op een externe organisatie, vragen de interne verantwoordelijken van deze procedure aan deze externen om zich bewust te zijn van eigen referentiekaders of (onbewuste) vooroordelen die een rol kunnen spelen bij de selectie, en daarmee rekening te houden.

De werkgever evalueert dit en stemt verdere samenwerking hierop af.

### 2.3. Redelijke aanpassingen ten aanzien van personen met een handicap

In het kader van werving, selectie én de uitvoering van de arbeid voorziet de werkgever **redelijke aanpassingen voor personen met een handicap**. De werkgever besteedt een bijzondere aandacht aan de opvolging van de specifieke arbeidssituatie van werknemers met een handicap.

### 2.4. Aandacht voor antidiscriminatie in het personeelsbeleid

**Leidinggevenden** waken er in het bijzonder over dat het algemeen non-discriminatiebeginsel toegepast wordt in de organisatie. Het non-discriminatiebeginsel maakt deel uit van het onthaalbeleid. De naleving ervan is onderdeel van alle loopbaanfases (b.v. bij opvolgingsgesprekken met medewerkers, bij functioneringsgesprekken, personeelsevaluatie, dagelijkse feedback).

---

<sup>1</sup> Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.38 (06/12/1983) betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door nr.38 bis (29/10/1991), nr.38 ter (17/07/1998), nr.38 quater (14/07/1999), nr.38 quinquies (21/12/2004) en nr.38 sexies, 2008.

### 3. Opvolging en handhaving

#### 3.1. Discriminatie op het werk door medewerkers

In eerste instantie werkt de organisatie een **preventief beleid** uit met het oog op een correcte opvolging en handhaving van de naleving van het algemene discriminatiebeginsel. Dit gebeurt conform de Antidiscriminatiewet<sup>2</sup>, Genderwet<sup>3</sup>, Wet Racisme en Xenofobie, CAO nr. 95<sup>4</sup> en de Codex Welzijn op het werk<sup>5</sup> (betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk). In het arbeidsreglement kan een sanctie voorzien worden. Deze sanctie zal afhangen van de ernst van de feiten.

#### 3.2. Discriminatie op het werk door derden

De werkgever confronteert de betreffende **cliënt of derde** met diens gedrag en wijst daarbij op het algemene non-discriminatiebeginsel. De werkgever neemt passende maatregelen om de discriminatie te stoppen (b.v. via een klantenovereenkomst) en een herhaling van de feiten te voorkomen.

### 4. Opvolging en evaluatie van deze code

Het thema Diversiteit & Inclusie zal 2 x per jaar op het PC 119 geagendeerd worden (b.v. in juni en december) om de voortgang van de initiatieven in de sector op te volgen, de non discriminatie in de sector te evalueren en nieuwe acties voor te stellen. Hierbij zal rekening gehouden worden met de tweejaarlijkse Sectorale Diversiteitsfiche cf. de Arbeidsdeal (Wet diverse arbeidsbepalingen, BS van 10/11/2022, Hoofdstuk 11).

\* \* \* \* \*

---

<sup>2</sup> Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S. 30 mei 2007

<sup>3</sup> Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, B.S. 30 mei 2007

<sup>4</sup> CAO nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie

<sup>5</sup> Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk, B.S. 2 juni 2017.