



BIJLAGE BIJ DE CAO NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING
EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

Zitting van vrijdag 10 oktober 2008

GEDRAGSCODE BETREFFENDE DE GELIJKE BEHANDELING
BIJ DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

**BIJLAGE BIJ DE CAO NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING
EN SELECTIE VAN WERKNEMERS**

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quarter van 14 juli 1999, nr. 38 quinquies van 21 oktober 2004;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008, inzonderheid het ankerpunt 4 betreffende diversiteit en non-discriminatie;

Overwegende dat de sociale partners in genoemd akkoord aangegeven hebben dat zij het voortouw willen nemen inzake diversiteit en non-discriminatie "door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten";

Overwegende dat de sociale partners op 10 oktober een CAO nr. 38 sexies gesloten hebben tot wijziging van de CAO nr. 38, waarbij de ondertekenende partijen hun verbintenis om bij hun leden hun gezag aan te wenden opdat zij de gedragsregels in verband met de werving en de selectie van werknemers zouden naleven, uitbreiden tot genoemde gedragscode, die in bijlage bij de CAO wordt opgenomen;

Overwegende dat de sociale partners, om uitvoering te geven aan de afspraken in het interprofessioneel akkoord, op dezelfde datum een gedragscode hebben aangenomen om als bijlage aan de CAO nr. 38 toe te voegen.

x x x

**GEDRAGSCODE BETREFFENDE DE GELIJKE BEHANDELING
BIJ DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS**

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008, hebben de interprofessionele sociale partners aangegeven dat zij het voortouw willen nemen inzake diversiteit en non-discriminatie "door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten".

Onderhavige tekst die aan dit engagement uitvoering wil geven, kadert in de oproep van de interprofessionele sociale partners, geformuleerd in ankerpunt 4 van hetzelfde interprofessioneel akkoord, aan alle sectoren en bedrijven om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit – in al zijn facetten – op de werkvloer.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, willen met onderhavige tekst immers getuigen van hun sterke wil om te ijveren voor een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen en diversiteit in al haar vormen, en dit meer specifiek op het terrein van de werving en selectie van werknemers.

Met onderhavig initiatief stemmen zij hun werkzaamheden af op hetgeen op dit vlak reeds werd gerealiseerd, en meer in het bijzonder door :

- de Europese en nationale rechtsregels inzake non-discriminatie, in het bijzonder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- de initiatieven van de regionale overheden, in het bijzonder de gedragscode in bijlage 2 van het Besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het Decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest; en
- de initiatieven van de sectorale sociale partners, die, onder andere, in een aantal sectoren gedragscodes inzake non-discriminatie hebben uitgewerkt.

I. ALGEMEEN KADER

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, wijzen er op dat zowel de individuele werkgevers als de werkgevers- en werknemersorganisaties in de paritaire comités een belangrijke rol te vervullen hebben ten aanzien van het beleid voor een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen.

- Zij roepen de individuele werkgevers op om inspanningen te leveren in hun wervings- en selectiebeleid teneinde een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen te realiseren. Ongelijke behandeling vindt niet altijd volledig bewust plaats. Het kan gaan om ingeslopen gewoonten of achterhaalde functie-eisen. Daarom is er een bewuste inzet van de ondernemingen nodig. Het gaat om een groeiproces; onderhavige tekst wil aanbevelingen doen die de juiste richting aanwijzen.
- Zij vragen tevens de paritaire comités om via de hun beschikbare instrumenten (de tewerkstellings- en vormingsinspanningen van de sectorfondsen, de aanwending van de 0,10 % voor de risicogroepen) een beleid te voeren gericht op een versterkte participatie op de arbeidsmarkt van kansengroepen.

Daarnaast worden de paritaire comités aanbevolen om mogelijke initiatieven van ondernemingen die gericht zijn op een versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en op diversiteit in de ondernemingen aan te moedigen en deze initiatieven te ondersteunen en verder te begeleiden. Met flankerende acties kunnen de paritaire comités tevens eventuele weerstanden in de ondernemingen ten aanzien van het voeren van een diversiteitbeleid wegwerken.

In het bijzonder worden de paritaire comités aangemoedigd om de “goede praktijken” (“best practices”) op ondernemingsvlak te inventariseren (gevoerde acties en resultaten), deze informatie ter beschikking te stellen aan de sociale partners in de ondernemingen, de ervaringsuitwisseling terzake tussen ondernemingen te bevorderen en instrumenten aan te reiken die dienstig zijn voor de concrete realisatie van goede praktijken.

II. MOGELIJKE INSTRUMENTEN EN GOEDE PRAKTIJKEN

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, zijn van oordeel dat er een veelheid aan instrumenten voorhanden zijn om in de ondernemingen te werken aan versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en diversiteit.

- A. De individuele ondernemingen kunnen zich engageren om in hun wervings- en selectieprocedures een gedragscode inzake non-discriminatie te respecteren. Daartoe staan hun diverse instrumenten ter beschikking : opname in een ondernemings-CAO, toevoeging aan het voor de onderneming geldende arbeidsreglement enz.

Zo'n non-discriminatiecode bevat het engagement van de onderneming om in haar wervings- en selectieprocedures te streven naar een versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en diversiteit.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, reiken in punt III. van deze tekst een aantal richtlijnen aan voor zo'n gedragscodes, maar zijn van oordeel dat de paritaire comités een belangrijke rol te vervullen hebben :

- enerzijds, om de ondernemingen in hun sector te sensibiliseren om deze richtlijnen te respecteren; en
- anderzijds, om de richtlijnen die de interprofessionele sociale partners terzake uitgewerkt hebben indien nodig aan te vullen of aan te passen aan de specifieke noden van de sector.

- B. Bij het promoten van diversiteit in de onderneming kan een diversiteitsplan op ondernemingsvlak een bijkomende troef zijn.

De paritaire comités kunnen in dit kader een ondersteunende rol vervullen door :

- een sectoraal draaiboek te ontwikkelen ten behoeve van bedrijven die overwegen een diversiteitsplan af te sluiten; en
- informatieuitwisseling te voorzien met ondernemingen die reeds met succes een diversiteitsplan afgesloten hebben.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat in het ankerpunt 4 van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 de bedrijven en de sectoren worden gevraagd om bij hun beleid af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit er ter bestrijding van de discriminatie die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners.

- C. Ook kunnen ondernemingen beslissen een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen (positieve acties) te hanteren om feitelijke ongelijkheden tussen sollicitanten te compenseren. Zo kunnen bijvoorbeeld vacatures gereserveerd worden voor personen die behoren tot de kansengroepen.

III. RICHTLIJNEN VOOR EEN GEDRAGSCODE INZAKE NON-DISCRIMINATIE BIJ WERVING EN SELECTIE

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, roepen de ondernemingen op om hun wervings- en selectiebeleid op zodanige wijze te organiseren dat aan iedereen gelijke kansen op de beschikbare functies worden geboden. Vanuit een andere invalshoek, houdt de oproep aan de ondernemingen in om de kansengroepen, in het bijzonder vrouwen, werknemers van vreemde origine, gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers, in het wervings- en selectiebeleid van de ondernemingen als een opportuniteit te beschouwen.

In concreto, brengen zij een aantal richtlijnen aan voor de wervings- en selectieprocedures van ondernemingen, met het oog op een sterkere diversiteit – in al zijn facetten – op de werkvloer, en in het bijzonder een versterkte arbeidsparticipatie van de kansengroepen (een zogenaamde gedragscode inzake werving en selectie).

Hiermee wordt op interprofessioneel vlak een sokkel gecreëerd van aanbevolen gedragslijnen voor een wervings- en selectiebeleid dat streeft naar een sterkere arbeidsparticipatie van de kansengroepen, maar wordt er aan de sectoren tevens de ruimte gelaten om deze toe te passen of aan te passen volgens de aan de sector eigen situatie (zie artikel 7, tweede lid van de CAO nr. 38), of om reeds bestaande sectorale gedragscodes te vergelijken met de aanbevolen gedragslijnen op interprofessioneel vlak en deze eventueel in functie hiervan te herevalueren.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, bevelen de ondernemingen aan om in hun wervings- en selectiebeleid de volgende richtlijnen te respecteren.

A. Algemeen

1. De werving en selectie gebeurt op een zodanige wijze dat iedereen zonder onderscheid behandeld wordt als gelijke, tenzij wanneer een sollicitant in aanmerking komt voor een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen.

2. Indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en de reden gegeven.
3. Aan de werkgevers wordt gevraagd om de richtlijnen in deze gedragscode te respecteren, zowel ten aanzien van wat onder werving en selectie in traditionele zin wordt verstaan, als ten aanzien van wat de instroom in bedrijven betreft via stages, leerovereenkomsten en opleiding op de werkvloer.

B. Wat betreft de wervingskanalen en de wervings- en selectieprocedures

4. In het licht van het bevorderen van gelijke kansen, wordt aan de werkgevers gevraagd om de door hun gebruikte wervingskanalen en wervings- en selectieprocedures door te lichten teneinde na te kijken of deze leiden tot gelijke kansen voor personen uit kansengroepen. Er wordt hen gevraagd het gebruik van die kanalen en procedures in voorkomend geval bij te sturen.
5. De werkgevers zullen elke vacature op een discriminatie-neutrale wijze omschrijven.
6. In het licht van het bevorderen van gelijke kansen, maken de werkgevers redelijke aanpassingen om personen met een handicap toegang te geven tot de wervings- en selectieprocedures. Dit houdt in dat de werkgevers, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de wervings- en selectieprocedures, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen.

C. Wat betreft de gestelde eisen

7. De werkgevers mogen alleen vragen stellen over aspecten die voor de functie en/of voor de functieervulling relevant zijn.
8. De werkgevers mogen zich enkel laten leiden door functionele eisen, dit zijn eisen die relevant zijn wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

D. Wat betreft de beoordeling

9. Bij de beoordeling of aan de relevante functionele eisen is voldaan zullen ook elders verworven competenties in de afwegingen worden betrokken.
10. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, (eventueel onbewuste) vooroordelen geen rol laten spelen bij de selectie.

Voor zover men bij de selectie gebruik maakt van testpakketten, is het wenselijk dat deze zoveel mogelijk gescreend worden op (eventueel onbedoelde) discriminerende aspecten.

11. Testen in verband met de geschiktheid voor de functie dienen onbevooroordeeld toegepast te worden en erop gericht te zijn het daadwerkelijk potentieel van de sollicitant na te gaan.
12. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, noch spontaan, noch op vraag van de werkgever mededelingen doen over de sollicitant anders dan die welke relevant zijn om de geschiktheid van de sollicitant voor de concrete functie te beoordelen.

E. Wat betreft de aantekeningen

13. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, geen informatie registreren die tot discriminatie leidt, tenzij wanneer het gaat om informatie met betrekking tot een sollicitant die in aanmerking komt voor een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen, of tenzij wanneer het registreren ervan functie is van bepaalde wettelijke verplichtingen of tenzij wanneer bepaalde begeleidende maatregelen dienen genomen te worden.

F. Wat betreft klachten van de sollicitant

14. Als de sollicitant schriftelijk bij de onderneming een gemotiveerde klacht indient over onjuiste behandeling, zal de betrokken onderneming daarop binnen een redelijke termijn schriftelijk reageren.

15. Waar een ondernemingsraad of, bij ontstentenis, een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt deze jaarlijks en op geanonimiseerde wijze geïnformeerd over de afhandeling van de klachten die bij de onderneming zijn ingediend.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, bevelen de ondernemingen aan in hun onderneming te zorgen voor een open communicatie omtrent de toepassing van deze gedragscode.
