

Collectieve arbeidsovereenkomst van XX XX XXXX voor de preventie en aanpak van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder paritair comité nr. 304. Onder werknemers wordt verstaan: al het werklieden- en bediendenpersoneel ongeacht genderidentiteit.

Artikel 2: Voorwerp

Deze cao bevat aanbevelingen en richtlijnen voor werkgevers en medewerkers ter preventie van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname.

Artikel 3: Doel en reikwijdte

De sociale partners willen met deze collectieve arbeidsovereenkomst benadrukken dat ze groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elke vorm van directe of indirecte **discriminatie** op basis van één of meerdere discriminatiegronden, zoals geslacht genderidentiteit/genderexpressie, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, zogenaamd ras, huidskleur en afkomst, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, niet-discriminerende politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, sociale afkomst en taal.

De sociale partners willen elke vorm van **grensoverschrijdend gedrag** in de sector voorkomen en, waar dit gedrag zich toch stelt, aanpakken. Onder grensoverschrijdend gedrag begrijpen we pesterijen, geweld, ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag en elk ander gedrag dat iemands waardigheid aantast door een vijandige, beledigende en vernederende omgeving te creëren.

De sociale partners willen inzetten op **evenredige arbeidsdeelname** door de ontwikkeling van een **inclusief beleid** dat een afspiegeling nastreeft op de werkvloer van de beroepsbevolking in al haar diversiteit.

De sociale partners engageren zich ertoe om op sectorniveau te komen tot één of meerdere actieplannen met als doel de organisaties te ondersteunen bij het toepassen van deze cao. De sectorale actieplannen zullen ter informatie worden voorgelegd op het paritair comité.

Artikel 4: een inclusief aanwervings- en personeelsbeleid

4.1. algemeen

Om evenredige arbeidsdeelname in de sector te realiseren worden de nodige maatregelen genomen om te waarborgen dat medewerkers die gekenmerkt worden door één of meerdere discriminatiegronden vermeld in artikel 3, een gelijke kans hebben om in te stromen én door te stromen in de sector.

De sociale partners verbinden zich ertoe het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bewaken en discriminerend en grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan.

4.2. instroom: werving en selectie

Werkgevers hanteren brede wervingsmethodes om sollicitanten te bereiken die behoren tot de groepen die in hun organisatie ondervertegenwoordigd zijn.

- Taalvereisten in vacatures zijn in verhouding met de competenties die nodig zijn voor de functie en voor het functioneren binnen het team en naar derden toe.
- Als een selectieteam wordt samengesteld of assessoren betrokken zijn bij selecties, is er bij de aanstelling van deze personen specifieke aandacht met betrekking tot het testen en beoordelen van kandidaten van de ondervertegenwoordigde groepen. Testen en procedures dienen vrij te zijn van bewuste en onbewuste vooroordelen (gender, etnisch-cultureel...).
- Voorzover mogelijk en geweten, wordt bij elke vacature een minimum aantal sollicitanten uit ondervertegenwoordigde groepen uitgenodigd.
- Bij de beoordeling of aan de relevante functie-eisen is voldaan, zullen ook elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands diploma) en informeel verworven competenties in de afwegingen worden meegenomen in zoverre zij gekend zijn.
- Bovenstaande engagementen gelden evenzeer voor studentenjobs, werkplekleren, opleidingstrajecten en stageplaatsen

4.3. persoonlijke ontwikkeling en doorstroom

Werkgevers hebben bijzondere aandacht voor medewerkers uit de ondervertegenwoordigde groepen bij het onthaal- en loopbaanbeleid. Mogelijke drempels voor de opname in het team en ontwikkeling van de competenties worden in overleg benoemd en proactief aangepakt.

Artikel 5: respectvol en integer omgaan met elkaar

5.1. omgaan met collega's

- Respect en integriteit zijn essentieel binnen de organisatiecultuur. Werkgevers en werknemers engageren zich om deze waarden uit te dragen en te implementeren binnen hun organisatie. Deze waarden zijn bepalend in de verschillende fasen van het HR-proces (selectie, functioneringsgesprekken, evaluatiemomenten).
- Alle medewerkers hebben respect voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van de in artikel 3 vermelde discriminatiegronden.
- Bij het maken van afspraken, de verdeling van taken, de planning en organisatie van personeelsvergaderingen en -evenementen, ... wordt rekening gehouden met de eigenheid en diversiteit van alle medewerkers, zonder dat hierdoor de goede werking van de organisatie in het gedrang komt.
- Medewerkers onthouden zich van handelingen, uitlatingen of grappen (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail, op sociale media of op andere wijze), die vijandig, bedreigend, kwetsend, vernederend of discriminerend kunnen zijn voor andere medewerkers.
- Omdat discriminerend en grensoverschrijdend gedrag niet altijd objectief en/of juridisch vast te stellen zijn, is het belangrijk de subjectieve beleving van de melder als maatstaf te nemen. Indien deze een situatie als problematisch ervaart, dient deze ervaring ernstig genomen te worden.

5.2. omgaan met derden

- Aan alle derden wordt gevraagd de normen en de waarden van de organisatie te respecteren.
- De werkgever tolereert geen discriminerend of grensoverschrijdend gedrag tegenover zijn medewerkers door derden. Hij treedt gepast op.

- Medewerkers gedragen zich tegenover derden conform bovenstaande waarden en normen.

Artikel 6: Implementatie en opvolging

6.1. discriminerend en grensoverschrijdend gedrag

De werkgever informeert zich actief met betrekking tot zijn verantwoordelijkheden in het kader van de welzijnswetgeving en implementeert deze binnen de eigen organisatie.

- De werkgever zorgt ervoor dat de vertrouwenspersoon de nodige ruimte, tijd en middelen krijgt om zijn/haar/hen rol op te nemen mbt de inhoud van deze CAO.
- De werkgever betreft indien nodig de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de toepassing van deze CAO.
- De procedures en contactpersonen worden bij iedere nieuwe aanwerving meegedeeld en zijn permanent raadpleegbaar.
- De werkgever ziet er in het bijzonder op toe dat ook tijdelijke medewerkers, stagiairs en lerenden op de hoogte worden gebracht.
- De werkgever zorgt ervoor dat de nodige informatie omtrent welzijn beschikbaar is in een begrijpbare taal, met bijzondere aandacht voor anderstalige medewerkers.
- De werkgever informeert zijn medewerkers over het bestaan van de ombudsfunctie voor grensoverschrijdend gedrag bij de Vlaamse Ombudsdienst.

6.2. inclusief personeelsbeleid

De concrete acties om te komen tot een inclusiever personeelsbeleid worden regelmatig geëvalueerd door de werkgever.

Bij het uitwerken van zijn beleid tegen discriminatie en grensoverschrijdend gedrag en voor evenredige arbeidsdeelname, kan de werkgever onder meer gebruik maken van de door de sector uitgewerkte tools en de begeleiding die de sociale partners en het Sociaal Fonds Podiumkunsten aanbieden.

De sociale partners sensibiliseren via hun geëigende kanalen alle werkgevers en werknemers uit de sector om de principes uit deze CAO integraal over te nemen op organisatieniveau. Om dit te stimuleren ontwikkelen zij een actieplan met een aantal tools en instrumenten die werkgevers en werknemers moeten helpen in de toepassing van de principes die in deze CAO zijn opgenomen.

Artikel 7: Inwerkingtreding, duur en opzegging

Deze CAO vervangt de CAO van 28 januari 2005 betreffende een non-discriminatiecode.

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2020 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf.

De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen.

Bronnen en verwijzingen

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;

- het Verdrag nr. 111 van de I.A.O. betreffende de discriminatie in beroep en beroepsuitoefening;
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid;
- Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties;
- Decreet van 24 april 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.
- Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk