

Leidraad voor de aanpak van ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), discriminatie en racisme

Leidraad voor leidinggevenden van de Vlaamse overheid

Wat zegt de Vlaamse personeelsregelgeving over discriminatie, OSGW en racisme?

- ⇒ **Raamstatuut, deel II, hoofdstuk 1, art. II 1, § 2**
In de omgang met anderen en in de contacten met het publiek respecteert het personeelslid de persoonlijke waardigheid en handelt het zonder discriminatie.
- ⇒ **Toelichting Raamstatuut, deel II, art. II 1, § 2**
Ongewenst seksueel gedrag is verboden. Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan: elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard, waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het inbreuk maakt op de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Iedere vorm van discriminatie is verboden. Het personeelslid mag zich in de uitoefening van zijn functie en t.a.v. derden niet laten beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras, herkomst of door gezondheidstoestand en leeftijd.
- ⇒ **Toelichting Raamstatuut, deel II, art. II 5, §1**
De ambtenaren behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.
- ⇒ **Omzendbrief AZ/MIN/98/4**
Deontologische code
 - U toont respect in uw contact met andere personeelsleden, klanten en leveranciers.
 - U doet of zegt niets wat iemand anders als een inbreuk op zijn of haar waardigheid kan beschouwen.
 - Ongewenst seksueel gedrag, zowel door middel van woorden als door feitelijke handelingen of gedragingen, is verboden.
 - Iedere vorm van discriminatie is uit den boze. U laat zich bij de uitoefening van uw functie niet beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst.
- ⇒ **Omzendbrief PEBE/DVR/2003/7**
Wat kan je doen als je slachtoffer bent van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW)?
- ⇒ **Omzendbrief ICT/2004/02**
Gedragscode voor het gebruik van internet, e-mail en prikborden

Wetgeving over discriminatie, OSGW en racisme?

- ⇒ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, B.S. 8 augustus 1981, gewijzigd door de wet van 12 april 1994, B.S. 14 mei 1994
- ⇒ Non-discriminatiebesluit, KB 7 mei 1999
- ⇒ Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, B.S. 22 juni 2002
- ⇒ Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, B.S. 26 juli 2002

Welke preventieve maatregelen kunnen leidinggevenden nemen om discriminatie, OSGW en racisme te voorkomen?

- Tijdens personeelsvergaderingen duidelijk maken dat grensoverschrijdend gedrag niet getolereerd wordt.
- Een nieuw personeelslid inlichten over wat wel en niet wordt getolereerd binnen de afdeling of dienst.
- Informeren waar personeelsleden terecht kunnen als ze ongewenst gedrag ondervinden.
- Gedragscriteria opnemen in de functiebeschrijving, alsook in het plannings-, functionerings- en evaluatiedocument van de personeelsleden.
- Een infosessie met betrekking tot het thema organiseren voor de personeelsleden.

Wat kunnen leidinggevenden doen wanneer discriminatie, OSGW of racisme zich voordoen?

- Informele procedure:**
 - Via een intern en discreet onderzoek nagaan welke feiten er precies hebben plaatsgevonden en eventueel bemiddelen.
 - Ga na wat er precies gebeurd is door een gesprek te voeren met het slachtoffer. Wat was er gaande? Waar en wanneer? Is het meermaals voorgevallen? Zijn het scheldwoorden, vechtpartijen, wordt het slachtoffer lastiggevallen...? Wie deed de uitspraken of handelingen? Zijn er getuigen of geschreven aanwijzingen? Als er geen reden of slechts een onbeduidende reden werd gegeven, waarom denkt het slachtoffer dat het om discriminatie, osgw of racisme gaat?

- Voer eenzelfde gesprek met de (vermoedelijke) dader(s) en maak duidelijk dat OSGW, racistisch of discriminerend gedrag op het werk niet wordt geaccepteerd. Beroep u eventueel op de gedragscode, de hierboven vermelde wetten en op het Vlaams Personeelsstatuut.
- **Formele procedure:**
Op aanvraag van het personeelslid-slachtoffer, kunt u na intern onderzoek een tuchtstraf voorstellen. De tuchtprocedure staat beschreven in deel VIII van het Vlaams Raamstatuut.

Meer informatie of advies?

- *Als u meer informatie wilt over de tuchtregeling binnen de Vlaamse overheid, kunt u zich wenden tot:*

Lutgart De Buel
Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel
Telefoon: 02-553 50 13
e-mail: lutgart.debuel@bz.vlaanderen.be

- *Als u bij de behandeling van een klacht informatie of advies wilt, kunt u contact opnemen met:*

Dienst Emancipatiezaken
Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel
Telefoon: 02-553 49 70
e-mail: emancipatiezaken@vlaanderen.be

- *Voor informatie of advies over racisme kunt u ook terecht bij:*

Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding
Residence Palace, Wetstraat 155 – 8e verdieping, 1040 Brussel
Groen telefoonnummer: 0800-17 364
e-mail: centrum@antiracisme.be

- *Voor advies over ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunt u ook terecht bij:*

Spreekbuis (gratis, uitsluitend voor leidinggevenden van de Vlaamse overheid)
Telefoon: 0800-92 5 93
e-mail: spreekbuis@vlaanderen.be