

Artikel [...] – Non-discriminatieclausule en reglement vertrouwenscommissie

Het Vermeylenfonds heeft als doelstelling gelijke kansen te bieden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van alle werknemers, vrijwilligers en leden. **Alle werknemers en vrijwilligers behandelen elkaar en de leden met wederzijds respect.** De regeling voor de psychosociale risico's voor werknemers zijn geregeld via het arbeidsreglement en alle relevante bepalingen van de CAO's gesloten in het PC 329.01 die primair gelden voor werknemers. Onderhavige tekst maakt integraal onderdeel uit van het HR waar in de statuten van de VZW naartoe verwezen wordt en bindt alle vrijwilligers van de vzw.

Haatmisdrijven en wettelijk discriminatieverbod

De werknemers, deelnemers en vrijwilligers onthouden zich te allen tijde van het plegen van opzettelijke misdrijven met een racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe... of soortgelijke drijfveer, waaronder fysiek en verbaal geweld, pesterijen alsook het publiekelijk verspreiden van racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe... of soortgelijke haatboodschappen.

Alle werknemers, deelnemers en vrijwilligers zijn er in het kader van hun activiteiten steeds toe gehouden het wettelijke discriminatieverbod na te leven. Het discriminatieverbod is van toepassing op alle fasen van het vrijwilligerswerk en binnen het professionele proces. Deze regel is eveneens van toepassing op alle contacten met derden zoals onder meer leden, leveranciers, partners en dienstverleners.

Tenzij hiervoor een afdoende rechtvaardiging bestaat, maken werknemers, deelnemers en vrijwilligers geen rechtstreeks of onrechtstreeks onderscheid op grond van geslacht (waaronder moederschap, geslachtsverandering...), nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, ziekteverleden, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, sociale afkomst.

Het Vermeylenfonds verdedigt het recht op vrije meningsuiting en blijft kritiek stimuleren binnen haar pluralistisch visie op de samenleving. Er moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen het uiten van kritiek of het kritisch bevragen van bijvoorbeeld religieuze praktijken en een reële daad van discriminatie ten aanzien van een persoon of groep personen, zoals beschreven in de vijf basisprincipes.

Discriminatie kan onopzettelijk gebeuren of uit onwetendheid. Het kan gaan om ingeslopen gewoonten of achterhaalde methodes/ideeën binnen het vrijwilligers- en groepswerk. Daarom vraagt het Vermeylenfonds een bewuste inzet van alle werknemers, deelnemers en vrijwilligers, in het bijzonder van bestuursleden.

Vijf basisprincipes en gedragsregels

Meer bepaald zijn alle werknemers, deelnemers en vrijwilligers ertoe gehouden om de onderstaande vijf basisprincipes inzake non-discriminatie na te leven.

I. VERBOD OP DIRECTE DISCRIMINATIE

Het benadelen van een persoon omwille van diens geslacht, moederschap, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing en seksuele oriëntatie is enkel en alleen toegelaten indien dit voortvloeit uit een wettelijke verplichting of mogelijkheid of indien er sprake is van een 'wezenlijke en bepalende vereiste' zonder dewelke de professionele of vrijwilligersfunctie niet kan uitgeoefend worden.

II. VERBOD OP INDIRECTE DISCRIMINATIE

Een neutrale bepaling, criterium of handelwijze die personen in het bijzonder benadeelt in vergelijking met andere personen omwille van geslacht, moederschap, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing en seksuele oriëntatie is enkel toegelaten indien dit voortvloeit uit een wettelijke verplichting of mogelijkheid of indien deze bepaling, maatstaf of handelwijze objectief gerechtvaardigd wordt door een voldoende zwaarwichtige doelstelling ((arbeids)organisatie, veiligheid, hygiëne...) en redelijk is in verhouding tot voor deze personen minder nadelige manieren om deze doelstelling te realiseren.

III. VERPLICHTING OM REDELIJKE AANPASSINGEN OP GROND VAN HANDICAP TE TREFFEN

De verplichting om redelijke aanpassingen op grond van handicap te treffen, houdt in dat in een concrete situatie, naargelang de behoefte voor personen met een handicap, passende maatregelen genomen worden om op gelijke wijze als anderen te kunnen werken of van een dienst te genieten.

Er is sprake van een handicap indien een beperking, die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen, de betrokkene belet om op voet van gelijkheid met andere werknemers, vrijwilligers of klanten aan het beroepsleven of maatschappelijke leven deel te nemen. Een ziekte of aandoening moet als handicap beschouwd worden als deze in wisselwerking met diverse drempels langdurige belemmeringen met zich meebrengt bij het uitoefenen van de beroepsactiviteit of de deelname aan het maatschappelijke leven.

Redelijke aanpassingen zijn maatregelen die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de persoon met een handicap kunnen wegnemen. De te nemen aanpassing moet doeltreffend zijn, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren; een evenwaardige participatie van de persoon met een handicap mogelijk maken; ervoor zorgen dat de persoon met een handicap zelfstandig kan participeren; de veiligheid van de persoon met een handicap waarborgen.

Deze verplichting geldt niet indien de aanpassingen een onredelijke belasting vormen. Om de redelijkheid van de aanpassing te beoordelen houdt men rekening met onder meer de financiële impact van de aanpassing (waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen en de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust); de organisatorische impact van de aanpassing; de te verwachten frequentie en duur van het

gebruik van de aanpassing door personen met een handicap; de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap; de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers; het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven; wettelijk verplichte normen.

IV. VERBOD OP OPDRACHT GEVEN TOT DISCRIMINATIE

De leidinggevende, werknemer of vrijwilliger die andere vrijwilligers opdracht geeft om een persoon of een groep te discrimineren omwille van geslacht, moederschap, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing en seksuele oriëntatie begaat eveneens zelf een inbreuk op het discriminatieverbod.

V. VERBOD OP DISCRIMINATOIR GEWELD OF PESTERIJEN

Iedere daad van fysiek of verbaal geweld en pesterijen ten aanzien van een persoon of een groep personen, maakt eveneens een inbreuk op het discriminatieverbod uit indien deze verband houden met diens geslacht, moederschap, nationale of etnische afstamming, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing en seksuele oriëntatie.

De niet-naleving van deze non-discriminatieclausule kan aanleiding geven tot voorziene disciplinaire sancties: tijdelijke schorsing of uitzetting.

Haatmisdrijven en opzettelijke vormen van discriminatie in het kader van professionele of vrijwilligersactiviteiten kunnen in aanmerking komen als een zware fout.

INTERNE ORGANISATIE

Vermeulenfonds voorziet in een vlot en onafhankelijk (van de bestuursorganen) functionerende klachtenprocedure.

De personen die wordt geconfronteerd met genoemd gedrag, worden gestimuleerd de betrokkene die het gedrag vertoont hierop aan te spreken. Indien het aanspreken geen resultaat heeft of indien de cursist de docent niet kan of wil (laten) aanspreken, kan de persoon een klacht voorleggen aan de vertrouwenscommissie.

Klacht

1. Een klacht in de zin van dit reglement is een tot uiting gebracht gevoel van onvrede of gegriefdheid dat een cursist heeft, indien hij/zij van mening is, dat hij/zij is geconfronteerd met een van bovengenoemde 5 punten; discriminatie, seksuele intimidatie, ongewenste intimiteit, ongepast gedrag, pesten, agressie of geweld.
2. Van discriminatie is sprake indien onderscheid, direct of indirect, wordt gemaakt op grond van ras, geslacht, nationaliteit, godsdienst of levensovertuiging, seksuele geaardheid of burgerlijke staat. Het gaat daarbij om verbale, non-verbale en fysieke gedragingen.
3. Van seksuele intimidatie, ongewenste intimiteit of ongepast gedrag is sprake indien een persoon ongewenste seksueel getinte aandacht, toenadering en gedragingen vertoont die

door een persoon als onaangenaam worden ervaren en waarbij sprake is van eenzijdigheid, ongewenstheid en/of dwang.

4. Van pesten is sprake indien een persoon op structurele wijze wordt gekweld en/of getreiterd.
5. Van agressie en/of geweld is sprake indien een persoon psychisch en/of fysiek wordt lastiggevallen.

Taken van de vertrouwenscommissie

1. De vertrouwenscommissie neemt kennis van een klacht.
2. De vertrouwenscommissie geeft advies aan de directie en bestuur over de (on)gegrondheid van de klacht, het nemen van maatregelen en overige besluiten.
3. De vertrouwenscommissie neemt, ter bescherming van de belangen van alle direct betrokkenen, de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht bij de behandeling van een klacht. De leden van de vertrouwenscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in die hoedanigheid vernemen. Deze plicht vervalt niet nadat betrokkene zijn taak als lid van de vertrouwenscommissie heeft beëindigd.
4. De vertrouwenscommissie brengt jaarlijks aan de directie schriftelijk verslag uit van haar werkzaamheden.

Samenstelling van de vertrouwenscommissie

1. De vertrouwenscommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden welke door het bestuur worden benoemd + een plaatsvervanger
2. De vertrouwenscommissie is zodanig samengesteld dat zij voldoende deskundig moet worden geacht klachten in behandeling te nemen.
3. Leden van het personeel, leden van het bestuur of het bevoegd gezag die een persoonlijke relatie hebben met de klacht, kunnen geen zitting hebben in de vertrouwenscommissie. In voorkomend geval neemt een plaatsvervanger zitting in de commissie.
4. De vertrouwenscommissie wijst uit haar midden een (plaatsvervangend) voorzitter aan.
5. Alle leden van de vertrouwenscommissie worden benoemd voor de periode van vier jaar en zijn na deze periode één maal herbenoembaar.
6. Leden van de commissie en hun plaatsvervanger(s) zijn uitsluitend verantwoording verschuldigd aan elkaar en aan de directie en het bestuur.

Bevoegdheden van de vertrouwenscommissie

De vertrouwenscommissie is bevoegd:

1. Om kennis te nemen van klachten op het gebied van discriminatie, seksuele intimidatie, ongewenste intimiteit, ongepast gedrag, pesten, agressie of geweld.
2. Om de persoon of andere betrokkene(n) om een toelichting te vragen, indien dit naar het oordeel van de vertrouwenscommissie relevant is voor de behandeling van de klacht.

Indienen van de klacht en ontvankelijkheid

1. Een klacht dient binnen twee maanden nadat ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden schriftelijk te worden ingediend bij vertrouwenscommissie, tenzij de klacht in relatie tot het

tijdsverloop van dien aard is, dat een langere termijn gerechtvaardigd is, zulks ter beoordeling aan de vertrouwenscommissie.

2. In een klacht dient te worden aangegeven:
 - a. een omschrijving van de confrontatie met discriminatie, seksuele intimidatie, ongewenste intimiteit, ongepast gedrag, pesten, agressie of geweld.
 - b. wanneer en waar dit heeft plaatsgevonden, naam van de aangeklaagde(n) en in het bijzijn van welke personen.
3. Zodra de klacht is ontvangen, wordt schriftelijk de ontvangst van de klacht bevestigd. Hierbij wordt de ontvangstdatum vermeld.
4. De voorzitter van de vertrouwenscommissie besluit binnen één maand na ontvangst van de klacht of de klacht ontvankelijk, dan wel niet ontvankelijk blijkt. Een klacht is niet ontvankelijk wanneer deze niet is beschreven in dit reglement, de klacht niet is gemotiveerd, dan wel dat de ongewenste gedraging zich meer dan een jaar voor het indienen van de klacht heeft voorgedaan.
5. De cursist wordt per kerende in kennis gesteld van het feit dat de klacht niet-ontvankelijk wordt verklaard door de vertrouwenscommissie. Daarbij wordt tevens de reden van niet-ontvankelijkheid aangegeven

Klachtbehandeling

1. Nadat de vertrouwenscommissie heeft besloten de klacht in behandeling te nemen, wordt een afschrift van de klacht, evenals van andere door klachtindiener overgelegde stukken, aan de aangeklaagde persoon toegezonden. De vertrouwenscommissie stelt de persoon in de gelegenheid binnen één maand schriftelijk op de klacht te reageren. Tevens wordt een afschrift van de klacht aan de directie verzonden.
2. De vertrouwenscommissie wint zo nodig de noodzakelijk geachte nadere informatie in.
3. Indien dit naar het oordeel van de vertrouwenscommissie relevant is voor de behandeling van de klacht, kan de commissie de persoon, en/of andere betrokkene(n) om een (mondelinge of schriftelijke) toelichting vragen, al dan niet in de vorm van een hoorzitting.
4. Indien de aangeklaagde schriftelijk reageert op de klacht, zal een afschrift daarvan aan de klachtindiener worden verzonden.
5. Indien de vertrouwenscommissie van mening is dat direct (tijdelijke) maatregelen dienen te worden getroffen naar aanleiding van een ingediende klacht, geeft zij de directie advies over de te treffen maatregelen.
6. De vertrouwenscommissie hoort ter zake van de afhandeling van de klacht alle partijen, doch in elk geval en in de navolgende volgorde:
 - a. de betrokken persoon;
 - b. de aangeklaagde van de vermeende onbetamelijkheid;
7. De vertrouwenscommissie is bevoegd andere personen dan de betrokkenen, genoemd in artikel 6, op te roepen voor hoorzittingen of het afleggen van verklaringen.
8. Van elke hoorzitting wordt een schriftelijk verslag gemaakt welke door de gehoorde voor akkoord dient te worden getekend. Gehoorde kunnen eventuele opmerkingen aan dit verslag toevoegen.
9. Indien de beklagde niet binnen de genoemde periode van één maand schriftelijk gereageerd heeft, gaat de vertrouwenscommissie ervanuit dat de genoemde feiten niet betwist worden.
10. De vertrouwenscommissie deelt binnen 3 maanden na ontvangst van de klacht schriftelijk en

gemotiveerd haar standpunt mee aan de persoon en beklagde. Aan de directie wordt conform dit standpunt een advies verstrekt.

11. Indien in enig stadium van deze procedure de klacht door de persoon wordt ingetrokken zal de vertrouwenscommissie deze niet verder behandelen.

12. Indien door dwingende omstandigheden de vertrouwenscommissie niet in staat is geweest om binnen de daarvoor gestelde termijn een advies te geven, kan de voorzitter besluiten om deze termijn te verlengen. Van een besluit tot verlenging van de beslistermijn ontvangt persoon, de beklagde en de directie schriftelijk bericht.

13. De vertrouwenscommissie legt van elke behandelde klacht een vertrouwelijk dossier aan wat minimaal 5 jaar wordt bewaard.

Vergaderingen en rapportage van de vertrouwenscommissie

1. De vertrouwenscommissie vergadert zo dikwijls als voor een juiste afhandeling van een ingediende klacht noodzakelijk is of indien twee leden dit gewenst achten.

2. De voorzitter van de vertrouwenscommissie is verantwoordelijk voor de bijeenroeping van de vertrouwenscommissie, voor de opstelling van de agenda en voor de toezending van de vergaderstukken aan de commissieleden.

3. Een vergadering van de vertrouwenscommissie kan slechts plaatsvinden indien alle leden c.q. plaatsvervangende leden aanwezig zijn.

Correspondentie Vertrouwenscommissie ongewenst gedrag

T.a.v. Vertrouwenpersoon Vermeylenfonds

Tolhuislaan 88

9000 Gent