

Anti-discriminatiebeleid

1. DOELSTELLING

Ongeoorloofde discriminatie tegen mensen om persoonlijke kenmerken zoals hun geslacht, huidskleur, leeftijd, beperking of seksuele geaardheid heeft geen plaats in de bedrijfscultuur van Belfius.

Belfius is van mening dat de individuele verschillen die bestaan tussen mensen, zorgen voor een verrijking. Daarom voert Belfius een nultolerantiebeleid ten aanzien van ongeoorloofde discriminatie, dat in de meest strikte zin van het woord moet worden nageleefd.

Dit principe geldt voor de relaties die Belfius aangaat en onderhoudt met bestaande en potentiële klanten, alsook met mensen die solliciteren voor een baan in de onderneming en met leveranciers en partners. Het is ook van toepassing op de manier waarop Belfius zijn personeel behandelt en in de manier waarop de werknemers met elkaar omgaan. Bovendien mogen de producten en diensten van Belfius, alsook de interne procedures bij Belfius, geen aanleiding geven tot enige vorm van discriminatie.

2. SCOPE

Ongeoorloofde discriminatie kan diverse vormen aannemen: rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie, intimidatie (van seksuele of andere aard), het toewijzen van taken om te discrimineren, feitelijke discriminatie tegen individuele personen met een beperking door te weigeren redelijke aanpassingen te maken rekening houdend met hun situatie. Pesten is ook uitdrukkelijk verboden bij wet.

In de praktijk is het verboden te discrimineren op basis van één van de volgende criteria:

- > huidskleur, nationaliteit, afkomst, de zogenaamde raciale, nationale of etnische oorsprong
- > een beperking
- > geloof of levensbeschouwelijke opvatting
- > seksuele geaardheid
- > leeftijd
- > activa of financiële middelen (financieel vermogen)
- > burgerlijke status
- > politieke overtuigingen
- > overtuigingen in verband met vakverenigingen
- > gezondheidstoestand
- > lichamelijke of genetische eigenschappen
- > geboorte
- > maatschappelijke afkomst
- > geslacht
- > taal.

Iedereen die zichzelf beschouwt als een slachtoffer van ongeoorloofde discriminatie, moet enkel het bewijs leveren van de feiten die mogelijk wijzen op het bestaan van discriminatie. Indien er zich een vermoedelijke ongeoorloofde discriminatie voordoet, moet de vermeende dader bewijzen dat dit niet het geval is.

Pesten is een vorm van ongewenst gedrag en als pesten gebeurt op basis van één of meer van de criteria die vermeld staan onder of "ongeoorloofde discriminatie", komt het op dezelfde voet te staan als ongeoorloofde discriminatie. In de relaties tussen collega's wordt pesten meestal aangeduid met de term "pesterijen", terwijl in de context van machtsrelaties, bijvoorbeeld tussen een manager en een werknemer, de term "intimidatie" wordt gebruikt.

3. ONS ENGAGEMENT

Belfius past een nultolerantiebeleid toe in verband met elke mogelijke vorm van ongeoorloofde discriminatie. Er bestaan diverse programma's om de werknemers bewust te maken en op te leiden en om hen in te lichten over de principes in het beleid, alsook over de mogelijkheid om problemen of vragen aan te kaarten.

4. PROCEDURE

Elke rapportering of klacht in verband met ongeoorloofde discriminatie, wordt intern grondig en zorgvuldig onderzocht, waarbij alle wettelijke verplichtingen in acht worden genomen, inclusief de regels inzake privacy.

Werknemers die van oordeel zijn dat zij slachtoffer of getuige zijn geweest van ongeoorloofde discriminatie door andere personeelsleden, beschikken over diverse mogelijkheden om dit te rapporteren:

- > aan de preventieadviseur voor psychosociale aspecten en/ of aan vertrouwens-personen: die werknemers stellen zich onafhankelijk en neutraal op
- > aan de afdeling HR in het algemeen
- > aan de rapporteringslijn (hiërarchie)

5. RAPPORTERING

In verband met aspecten of incidenten inzake (anti-) discriminatie worden periodieke verslagen opgesteld door de afdeling die het nauwst betrokken is met aangelegenheden in verband met discriminatie, en voorgelegd aan het directiecomité.