



Beleid inzake niet-discriminatie en pesterijen¹

Het kader

Gewijzigd door	Candriam Human Resources Department
Gevalideerd door	Strategisch Comité Candriam Group
Verzonden naar	De medewerkers van Candriam
Creatiedatum	December 2022
Bijgewerkt op (indien van toepassing)	
In werking getreden op	26/12/2022

¹ Deze procedure is van toepassing als er nog geen lokale procedure bestaat.

Contents.

1.	Voorwoord	3
2.	Basisprincipes	3
3.	Definities	4
4.	Opleiding en sensibilisering	5
5.	Een incident van pesten of discriminatie melden.....	6



1. Voorwoord

Bij Candriam streven we naar een werkomgeving waarin iedereen met respect en waardigheid wordt behandeld. Iedereen heeft het recht te werken in een werksfeer die gelijke werkgelegenheidskansen bevordert en onwettige discriminerende praktijken verbiedt, waaronder intimidatie, pesten, represailles, expliciete vooroordelen en discriminatie.

Daarom verwacht Candriam dat alle relaties tussen mensen op en buiten de werkplek (zoals zakenreizen, zakelijke bijeenkomsten, werk gerelateerde evenementen of sociale bijeenkomsten) professioneel verlopen en vrij van vooroordelen, discriminatie en intimidatie. Een eerlijke en inclusieve werkomgeving vormt de basis van onze cultuur, waarden en identiteit. Wij zullen alle redelijke inspanningen leveren om ervoor te zorgen dat alle betrokken personen op de hoogte zijn van dit beleid en dat eventuele klachten op passende wijze worden onderzocht en opgelost.

Als verantwoordelijke werkgever die het belang van diversiteit en inclusie omarmt, is een van onze prioriteiten om bij Candriam gelijke werkgelegenheidskansen te integreren, zonder discriminatie of intimidatie op basis van etnische afkomst, huidskleur, religie, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, leeftijd, moederschap (inclusief zwangerschap), vaderschap, handicap, burgerlijke staat, burgerschap, nationaliteit, sociale en professionele achtergrond of enig ander wettelijk beschermd kenmerk.

Door een inclusieve omgeving te ondersteunen waarin verschillen worden gewaardeerd en benut, door openheid en respect aan te moedigen, door diverse teams en perspectieven te verwelkomen, geloven wij dat zich een gezonde samenwerking zal ontwikkelen en dat iedereen de kans krijgt om bij te dragen en zijn volledige potentieel tot uitdrukking te brengen.

2. Basisprincipes

Nultolerantie tegenover intimidatie, discriminatie en represailles

Door een nultolerantieaanpak te hanteren ten aanzien van intimidatie en discriminatie of ander nefast gedrag dat van invloed is op de geestelijke gezondheid en het welzijn van het personeel, zetten wij ons in om ons personeel in staat te stellen te werken en te slagen zonder te hoeven omgaan met negativiteit en vooroordelen en om alle aantijgingen op een professionele, effectieve, vertrouwelijke en discrete manier te behandelen.

Ons hoofddoel is ervoor te zorgen dat iedereen eerlijk wordt behandeld en zich gewaardeerd voelt, gelijke kansen heeft om te slagen en bijdraagt tot het duurzame succes van Candriam, in een omgeving waar alle werknemers graag willen komen en blijven.

Niemand zal het slachtoffer worden van een te goeder trouw ingediende klacht, maar indien een klacht met kwade opzet wordt ingediend, kunnen dienovereenkomstig disciplinaire maatregelen worden genomen.

3. Definities

Wat is discriminatie?

Discriminatie is het maken van ongerechtvaardigd onderscheid tussen mensen en is elk nadelig gedrag dat gericht is op of vernederend is voor een persoon op basis van bepaalde kenmerken, d.w.z. een kenmerk van iemands identiteit dat wettelijk beschermd en gedefinieerd is door de lokale wetgeving (d.w.z. etniciteit, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd of religie).

Zoals bij alle discriminatie liggen stereotypen over capaciteiten en motivaties vaak aan de basis van een verschillende behandeling.

Wat is pesten?

Pesten wordt gedefinieerd als ongewenst gedrag dat verband houdt met "beschermden kenmerken" en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Pesten is ook ongewenst gedrag van seksuele aard met hetzelfde doel of gevolg: dit kan plaatsvinden op het niveau van de afsluiting of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op verschillende manieren, waaronder:

Anderen seksueel getint gedrag opleggen als expliciete of impliciete arbeidsvoorwaarde,

- Het nemen van werkbeslissingen over iemand op basis van zijn of haar bereidheid zich te onderwerpen aan seksueel getint gedrag,
- Het vertonen van dergelijk gedrag belemmert iemands werkprestaties aanzienlijk of creëert een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving.

Voorbeelden van door dit beleid verboden pestgedrag zijn onder meer:

1. beledigende grappen, plagerijen of grappen over seks;
2. herhaaldelijk ongewenst flirtgedrag, toenadering of voorstellen van seksuele aard;
3. verbaal misbruik van seksuele aard;
4. expliciete of vernederende opmerkingen over iemands uiterlijk of seksuele activiteit;
5. ongepast lichamelijk contact;
6. beledigende en suggestieve brieven, nota's of uitnodigingen.

Pesten is verbaal, schriftelijk of fysiek gedrag dat denigrerend is of vijandigheid of afkeer jegens een persoon uitstraalt met als doel of gevolg dat de arbeidsprestaties van een persoon op onredelijke wijze worden belemmerd of de arbeidskansen van een persoon anderszins worden beïnvloed.

Pesten kan ook inhouden dat iemand wordt bespot, geïmiteerd of gekleineerd.

Iemand kan ook worden lastiggevallen als hij niet het "doelwit" is: bijvoorbeeld door racistische grappen over een andere etnische groep als deze grappen een beledigende omgeving creëren.

De definities van pesten en discriminatie in het beleid zijn niet uitputtend, maar indicatief. Er wordt verwezen naar de verordeningen en in het bijzonder naar de wettelijke definities en de rechtspraak die in elk land van toepassing zijn.

Wat is pesten en ongepast gedrag?

Pesten en ongepast gedrag zijn kwetsende, intimiderende, kwaadaardige of beledigende gedragingen, waarbij sprake is van machtsmisbruik waardoor iemand zich kwetsbaar, overstuur, vernederd, ondermijnd of bedreigd kan voelen. Macht betekent niet altijd een gezaghebbende positie, maar kan zowel persoonlijke kracht als macht door angst en intimidatie inhouden.

Pesten en ongepast gedrag zijn respectloos, oneerlijk en schadelijk voor de werkplek. Deze gedragingen kunnen subtiel zijn en de vorm aannemen van ongepast gedrag, of meer openlijk. Ze zijn niet in overeenstemming met de waarden en het gedrag van Candriam en worden niet getolereerd.

Pesten kan de vorm aannemen van fysiek, verbaal en non-verbaal gedrag. Pesten kan het volgende inhouden:

- Fysieke of psychologische bedreigingen;
- Te sterk en intimiderend toezicht;
- Kleinerende en ongepaste opmerkingen over iemands prestaties,...

Legitieme, redelijke en opbouwende kritiek op je prestaties of gedrag, of redelijke instructies die je tijdens je werk krijgt, vormen op zich geen pesterij. Eerlijk en redelijk gedrag dat niet neerkomt op pesten kan zijn:

- Constructieve feedback;
- Niet uitgenodigd worden voor een vergadering waar uw aanwezigheid niet vereist is;
- Onderworpen worden aan een performanceprocedure wanneer uw prestaties niet toereikend zijn.

4. Opleiding en sensibilisering

Een Comité Diversiteit en Inclusie, bestaande uit leden met diverse achtergronden, is actief betrokken bij de uitvoering van alle beginselen voor een inclusieve, veilige, gezonde en eerlijke werkplek, overeenkomstig het Charter Diversiteit en Inclusie.

Het Learning & Development-team heeft specifieke opleidingsmaatregelen getroffen om het bewustzijn te vergroten en alle vormen van onbewuste stereotypen en vooroordelen te bestrijden, en zo de ontwikkeling van inclusieve gedragingen aan te moedigen.

Met name de verplichte jaarlijkse opleiding "Preventie van discriminatie en pesten" wordt aan iedereen aangeboden.

Door een inclusieve cultuur te creëren waarin diversiteit wordt erkend en gewaardeerd, wil Candriam iedereen de kans geven om bij te dragen en zijn of haar volledige potentieel tot uiting te brengen, ongeacht geslacht, land van herkomst, etnische afkomst, leeftijd, handicap en sociale of professionele ervaring.

Dankzij deze openheid en het respect voor gemeenschappelijke waarden past Candriam een holistische strategie toe die erop gericht is een gediversifieerde talentenpool te creëren, te versterken en te behouden.

Het hoofddoel is ervoor te zorgen dat iedereen eerlijk wordt behandeld en zich gewaardeerd voelt, dat ze gelijke kansen hebben om te slagen en dat ze bijdragen tot het duurzame succes van Candriam, in een omgeving waar alle werknemers graag willen komen en blijven.

5. Een incident van pesten of discriminatie melden

Als eerste stap moedigt Candriam degenen die menen slachtoffer te zijn van dergelijk gedrag aan om, indien mogelijk, de dader onmiddellijk mee te delen dat het gedrag ongewenst is en hem of haar te vragen ermee op te houden.

Candriam moedigt ook het melden van alle incidenten van vermeende discriminatie, pesterijen of represailles aan, ongeacht de identiteit of positie van de dader.

Vroegtijdige melding en actie is de meest doeltreffende methode gebleken om feitelijke of vermoedelijke incidenten op te lossen, en het is belangrijk snel en constructief op te treden voordat de relaties onherstelbaar beschadigd zijn.

Mensen die menen dat zij het slachtoffer zijn geworden van dergelijk gedrag, dienen contact op te nemen met hun directe leidinggevende, een ander lid van het management of de afdeling Human Resources, die vertrouwelijk advies en hulp kunnen bieden bij het formeel of informeel oplossen van de zaak.

Indien informele benaderingen niet geschikt zijn of geen resultaat hebben opgeleverd, moet het probleem formeel worden gemeld door middel van een schriftelijk verslag volgens de meldingsprocedure van Candriam.

Als hij/zij vermoedt of merkt dat anderen worden gediscrimineerd of mogelijk worden lastiggevallen, kan elke werknemer dit melden bij de afdeling Human Resources.

Na ontvangst van een melding in overeenstemming met deze procedure is de HR-directeur/directrice verantwoordelijk voor het uitvoeren van een formeel onderzoek zoals hieronder beschreven.

Candriam's meldingsprocedure

Candriam heeft de volgende procedure opgesteld voor het indienen van een klacht over pesten, discriminatie of represailles. De vennootschap zal alle aspecten van de procedure vertrouwelijk behandelen voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is.

Klachten moeten zo spoedig mogelijk na een incident schriftelijk worden ingediend. De personeelsmanager kan de klager helpen bij het invullen van een schriftelijke verklaring of, indien de werknemer weigert schriftelijke informatie te verstrekken, zal de HR-directeur de mondelinge klacht transcriberen.

Als een persoon een beschuldiging niet aan zijn/haar rechtstreekse chef wil melden of de Candriam-meldingsprocedure niet will gebruiken, kann hij/zij de personeelsvertegenwoordigers of de bedrijfsgeneeskundige dienst op de hoogte brengen en een inbreuk op zijn/haar persoonlijke vrijheden aan hen melden.

In alle gevallen zullen alle aantijgingen grondig worden onderzocht overeenkomstig onze onderzoeksprocedure.

De onderzoeksprocedure van Candriam

Wanneer hij/zij een klacht ontvangt of door een rechtstreekse chef, manager of personeelsvertegenwoordiger op de hoogte wordt gesteld van een schending van dit beleid, stelt de HR- directeur het management op de hoogte en bespreekt hij/zij het rapport met de juridisch adviseur van het bedrijf.

De HR-directeur stelt een onderzoek in om te bepalen of er een redelijke grond is om aan te nemen dat de vermeende schending van dit beleid heeft plaatsgevonden.



Het onderzoek zal worden verricht door een persoon met voldoende anciënniteit en zonder eerdere betrokkenheid bij de klacht, zo nodig met de steun van een externe deskundige op dit gebied. Het onderzoek kan, op verzoek van de klager of de verweerder, ook worden verricht door een derde partij die erkend is voor haar deskundigheid in dit soort situaties.

Candriam zal gedurende het gehele onderzoeksproces de vertrouwelijkheid in acht nemen voor zover dit verenigbaar is met een behoorlijk onderzoek en passende herstelmaatregelen.

Indien nodig worden de klager en de verweerder tijdens het onderzoek gescheiden, hetzij door interne overplaatsing, hetzij door administratief verlof met hun instemming.

In de loop van het onderzoek interviewt de HR-directeur en/of de aangewezen deskundige (indien nodig) de klager, de verweerder en eventuele getuigen om vast te stellen of het vermeende gedrag heeft plaatsgevonden. Het onderzoek kan individuele gesprekken omvatten met mensen die mogelijk over andere relevante kennis beschikken. Indien nodig kan Candriam beslissen om de hulp van een externe partij in te roepen (onder voorbehoud van een strikte geheimhoudingsplicht).

Aan het eind van het onderzoek zal de HR-directeur of een andere voor het onderzoek verantwoordelijke persoon een schriftelijk verslag van zijn/haar bevindingen aan de onderneming voorleggen. Indien wordt vastgesteld dat dit beleid is geschonden, beveelt de HR-directeur passende disciplinaire maatregelen aan.

Indien het onderzoek geen uitsluitsel geeft of indien wordt vastgesteld dat het beleid niet is geschonden, maar dat er mogelijk sprake is van problematisch gedrag, kan de HR-directeur passende preventieve maatregelen aanbevelen.

De algemene directie beoordeelt het onderzoeksverslag en eventuele verklaringen van de klager of de respondent, bespreekt de resultaten van het onderzoek met de HR-directeur en zo nodig met andere leden van het directiecomité, en besluit welke maatregelen eventueel moeten worden genomen.

Tegen elke werknemer die schuldig wordt bevonden aan ongepast gedrag, worden disciplinaire maatregelen genomen, gaande tot ontslag. Een repressieve maatregel kan bijvoorbeeld een specifieke opleiding of disciplinaire sancties omvatten die uiteindelijk kunnen leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Zodra de algemene directie de definitieve beslissing heeft genomen, zal de HR-directeur een afzonderlijke ontmoeting hebben met de klager en de verweerder en hen op de hoogte brengen van de resultaten van het onderzoek. Indien een disciplinaire maatregel moet worden genomen, wordt de verweerder in kennis gesteld van de aard van de disciplinaire maatregel en van de wijze waarop deze zal worden uitgevoerd.

Represailles tegen iemand die pestgedrag of discriminatie meldt of deelneemt aan het onderzoek van een klacht over intimidatie of discriminatie vormen een ernstige schending van dit beleid en zullen, net als intimidatie of discriminatie zelf, aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen. Represailles moeten onmiddellijk worden gemeld en zullen onmiddellijk worden onderzocht en behandeld.

Tegen valse of kwaadwillige meldingen van pesteringen, discriminatie of represailles (in tegenstelling tot klachten die, ook al zijn ze vals, te goeder trouw zijn ingediend) kunnen passende disciplinaire maatregelen worden genomen.