GECOÖRDINEERDE VERSIE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 38 BIS VAN 29 OKTOBER 1991, NR. 38 TER VAN 17 JULI 1998, NR. 38 QUATER VAN 14 JULI 1999, NR. 38 QUINQUIES VAN 21 DECEMBER 2004 EN NR. 38 SEXIES VAN 10 OKTOBER 2008

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

Overwegende dat het wenselijk is een regeling op te zetten betreffende de rechten en verplichtingen van de werkgevers en van de sollicitanten tijdens de procedures van werving en selectie ;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers .....

in de Nationale Arbeidsraad op 6 december 1983 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel normen in verband met de werving en de selectie van werknemers vast te stellen en de verbintenissen van de ondertekenende partijen in verband met de naleving van een aantal gedragsregels dienaangaande te bepalen.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED EN DEFINITIES

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden verstaan onder :

werkgever : de natuurlijke of rechtspersoon die een oproep richt tot de arbeidsmarkt opdat kandidaten naar een openstaande arbeidsplaats zouden solliciteren.

sollicitant : de natuurlijke persoon, die zijn kandidatuur stelt naar aanleiding van een werkaanbieding met het doel voor de aangeboden arbeidsplaats te worden in dienst genomen.

werving : het geheel van de activiteiten, door of namens de werkgever uitgevoerd, met betrekking tot het bekendmaken van een openstaande arbeidsplaats.

selectie : het geheel van de onderscheiden stappen door of namens de werkgever gedaan, met het oog op de indienstneming van personeel.

Commentaar

De begrippen werving en selectie omvatten ook de activiteiten, uitgevoerd met het oog op het aanleggen van een wervingsreserve.

HOOFDSTUK III - PLICHTEN VAN DE WERKGEVER IN VERBAND MET WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

[Afdeling 1 - Gelijke behandeling][1]

[Artikel 2 bis

De werkgever is ertoe gehouden ten aanzien van de sollicitanten het principe van gelijke behandeling na te leven, zoals bedoeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.][2]

[Afdeling 2 - Kosten en documenten][3]

1. Kosten van de selectieprocedure

   Artikel 3

   De kosten van examens en onderzoeken, verricht in het raam van een selectieprocedure, zijn voor rekening van de werkgever, indien hij daartoe de opdracht heeft gegeven.

   Commentaar

   Dit artikel strekt ertoe te vermijden dat de sollicitant zelf de examens en onderzoeken, die binnen het kader van de selectieprocedure worden verricht, zou moeten bekostigen. Het gaat hierbij meer bepaald om testen en onderzoeken, die in opdracht van de werkgever, door deskundigen worden uitgevoerd.

   Anderdeels doet dit artikel geen afbreuk aan de bepalingen van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming in verband met de bevoegdheden van de arbeidsgeneesheren.

2. Overhandiging van een bewijsschrift

   Artikel 4

   Indien een sollicitant, die onderworpen is aan de werklozencontrole, aan een selectie-onderzoek deelneemt, is de werkgever ertoe gehouden op verzoek van de sollicitant een bewijsschrift te overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek worden vermeld alsook desgevallend de reden waarom hij niet wordt in dienst genomen.

---

1 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 1).

2 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 2), 38 quater van 14 juli 1999 (artikel 1) en 38 sexies van 10 oktober 2008 (artikel 1).

3 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 3).

Commentaar

Krachtens artikel 76, 4° van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 inzake werkloosheid wordt de werkloze ervan ontslagen zich ter gemeentelijke controle aan te bieden wanneer zijn afwezigheid onbetwistbaar gewettigd is door het zoeken gedurende de controle-uren naar een betrekking. De belanghebbende moet in dat geval een bewijsschrift van de werkgever voorleggen waarop het uur van het bezoek wordt vermeld en desgevallend de reden van zijn niet-aanwerving.

Onderhavig artikel strekt ertoe de werkgever de verplichting op te leggen een dergelijk bewijsschrift te overhandigen, wanneer een werkloze sollicitant zich voor een selectie-onderzoek bij de werkgever heeft aangeboden en wanneer die sollicitant dat bewijsschrift heeft gevraagd.

3. Teruggave van de bescheiden

Artikel 5

De werkgever houdt de stukken, die aan de sollicitatie zijn toegevoegd, gedurende een redelijke termijn, ter beschikking van de sollicitant, indien deze wordt afgewezen.

Commentaar

Het gebeurt dat de sollicitant aan de werkgever samen met zijn sollicitatiebrief bepaalde stukken toezendt, waarvoor hij een aantal kosten heeft moeten doen, zoals bijvoorbeeld afschriften van diploma's, getuigschriften, publicaties, referenties, foto's en dergelijke meer.

Indien de sollicitant wordt afgewezen, moet de werkgever die stukken gedurende een redelijke termijn ter beschikking houden, daar die door de sollicitant bij volgende sollicitaties nuttig kunnen worden gebruikt.

4. Overlegging van gezegelde en eensluidend verklaarde bescheiden

Artikel 6

[De werkgever mag de sollicitant niet vragen om gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van diploma's, getuigschriften, attesten en andere stukken over te maken. De werkgever kan de sollicitant wel vragen om een goed leesbare kopie van het originele document te overhandigen.

In geval van twijfel over de waarachtigheid van de voorgelegde of opgestuurde kopie kan de werkgever de sollicitant verzoeken om het voorleggen van het origineel document.

Commentaar

In de optiek van administratieve vereenvoudiging hebben de federale overheid, gewesten en gemeenschappen met ingang van 31 maart 2004 de verplichting afgeschaft om eensluidend verklaarde afschriften voor te leggen aan hun overheidsdiensten. Een goed leesbare kopie van het originele document volstaat.

Bij analogie worden werkgevers gevraagd dezelfde maatregel toe te passen voor sollicitanten.

Het feit dat er geen eensluidend verklaarde afschriften mogen worden gevraagd, ontneemt de werkgever niet de mogelijkheid om tijdens de selectieprocedure gewone goed leesbare afschriften te vragen. Net zoals de overheden kan de werkgever in geval van twijfel over de waarachtigheid van de voorgelegde of opgestuurde kopie om de voorlegging van het origineel document vragen.][4]

[4] Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 quinquies van 21 december 2004 (artikel 1).

HOOFDSTUK IV - VERBINTENISSEN VAN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN IN VERBAND MET DE NALEVING VAN GEDRAGSREGELS MET BETREKKING TOT DE WERVING EN DE SELECTIE

[Artikel 7

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan bij hun leden hun gezag aan te wenden opdat zij de gedragsregels in verband met de werving en de selectie van werknemers zouden naleven, zoals die regels zijn vastgesteld in de artikelen 8 tot 18 en in de gedragscode, die als bijlage is opgenomen. De paritaire comités kunnen maatregelen bepalen in toepassing en/of aanpassing van die gedragscodes volgens de aan hun sector eigen situatie.][5]

1. Informatie aan de sollicitant

Artikel 8

De werkgever verstrekt aan de sollicitanten voldoende informatie in verband met de arbeidsplaats die hij aanbiedt.

De werkaanbieding moet de navolgende gegevens bevatten :

- de aard van de functie ;
- de eisen om de functie uit te oefenen ;
- de plaats waar de functie verricht moet worden, behalve indien zulks vooraf niet kan worden vastgesteld of indien het gaat om functies die niet aan een bepaalde plaats van tewerkstelling gebonden zijn ;
- desgevallend, de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen ;
- de wijze waarop gesolliciteerd kan worden.

Commentaar

a. De sollicitant moet van de werkgever de nodige inlichtingen ontvangen die van belang kunnen zijn om zich een beeld te vormen van de aangeboden betrekking, om dienaangaande een verantwoorde beslissing te kunnen nemen.

b. Wanneer de werkgever de openstaande betrekking bekendmaakt, dient hij een minimum aan informatie te verschaffen.

   Zo dient hij de sollicitant in te lichten over de aard van de functie en over de eisen die gesteld worden om ze uit te oefenen, zoals b.v. het opleidingsniveau, de ervaring en de verantwoordelijkheden.

   In principe dient de werkgever ook informatie te verstrekken over de plaats waar de functie vervuld zal moeten worden. Deze verplichting geldt evenwel niet wanneer de plaats van tewerkstelling niet kan worden vastgesteld, hetzij omwille van het feit dat die plaats op het ogenblik van de werkaanbieding nog niet gekend is, meer bepaald bij het aanleggen van een wervingsreserve, hetzij omwille van het feit dat het gaat om een functie, waarvan de uitoefening niet aan een bepaalde plaats gebonden is (zoals b.v. ingeval van een handelsvertegenwoordiger).

   Voorts moet de sollicitant zich eveneens een idee kunnen vormen van de onderneming, waar de aangeboden betrekking zal moeten worden uitgeoefend (bedrijvigheid van de onderneming).

[5] Aldus gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 sexies van 10 oktober 2008 (artikel 2).

Voor de sollicitant is het verder van belang te weten of het in de bedoeling ligt van de werkgever een wervingsreserve aan te leggen. In dat geval moet de werkgever bij het bekendmaken van de werkaanbieding aan de sollicitanten de elementen verschaffen, die hen toelaten zich daar rekenschap van te geven.

Tenslotte dient informatie te worden meegedeeld over de wijze waarop de sollicitant zijn kandidatuur moet stellen.

Artikel 9

De sollicitanten, die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functieeisen maar wier sollicitatie niet werd aangehouden, worden door de werkgever binnen een redelijke termijn van de ten aanzien van hen genomen beslissing schriftelijk op de hoogte gebracht.

Commentaar

Voor de sollicitant, die een bepaalde arbeidsplaats wenst te bekomen en die voldoet aan de daartoe gestelde functie-eisen, is het van belang dat hij zou weten of zijn sollicitatie werd aangehouden. Indien dit inderdaad het geval is, zal de werkgever hem vanzelfsprekend uitnodigen. Is dat niet het geval, dat moet de sollicitant binnen een redelijke termijn daarvan verwittigd worden.

2. Gelijke behandeling

Artikel 10

[.....][6]

3. Eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Artikel 11

De persoonlijke levenssfeer van de sollicitant zal bij de selectieprocedure worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privéleven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Commentaar

De persoonlijke levenssfeer van de sollicitanten moet gerespecteerd worden. Dit geldt niet alleen voor de werkgever maar ook voor de personen die namens hem aan de selectiewerkzaamheden deelnemen, zoals b.v. de psychologen en de geneesheren.

4. Vertrouwelijke behandeling van de gegevens

Artikel 12

Alle inlichtingen betreffende de sollicitant worden door de werkgever vertrouwelijk behandeld.

[6] Aldus opgeheven door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 5).

5. Plichten van de sollicitant

Artikel 13

De sollicitant is ertoe gehouden om te goeder trouw aan de selectie-procedure mee te werken en alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden te verschaffen, wanneer deze betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Commentaar

De sollicitant moet alle noodzakelijke gegevens over zijn beroeps- en studieverleden verstrekken, wanneer deze gegevens verband houden met de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Het feit dat een sollicitant een opleiding heeft genoten of een kwalificatie bezit, die hoger zijn dan deze die voor de uit te oefenen functie vereist worden, mag geen reden zijn om zijn sollicitatie te weigeren.

Artikel 14

De sollicitant mag geen ruchtbaarheid geven aan de vertrouwelijke gegevens waarvan hij kennis zou hebben gekregen naar aanleiding van de procedure van werving en selectie.

6. Duur van de selectieprocedure

Artikel 15

De selectieprocedure moet binnen een redelijke termijn verlopen.

Commentaar

De werkgever dient er zorg voor te dragen dat er niet onnodig veel tijd verloopt tussen de bekendmaking van de te begeven betrekking en de beslissing in verband met de eventuele indienstneming. De onderscheiden fasen van de procedure moeten binnen een redelijke termijn worden afgehandeld.

7. Proefarbeid

Artikel 16

Indien de selectieprocedure een produktieve praktische proef omvat, mag deze proef niet langer duren dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te testen.

8. Verplaatsingskosten

Artikel 17

De werkgever richt de selectie derwijze in dat de verplaatsingen van de sollicitanten zoveel mogelijk worden beperkt.

Commentaar

Van de sollicitant mogen geen al te frekwente verplaatsingen worden gevraagd. Daartoe dient er bij de inrichting van de selectieprocedure naar gestreefd de onderscheiden tests, proeven, examens en interviews zo veel mogelijk te groeperen.

9. Publicitaire werkaanbiedingen

Artikel 18

Het aanbieden van fictieve arbeidsplaatsen om publicitaire redenen is niet toegelaten.

Commentaar

Bij het bekendmaken van een werkaanbieding moet het vaststaan dat er werkelijk een arbeidsplaats openstaat. Het is immers onverantwoord dat er betrekkingen worden aangeboden enkel en alleen om reclame te maken voor de onderneming.

HOOFDSTUK V - DUUR, HERZIENING EN OPZEGGING

Artikel 19

Onderhavige overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen van de opzegging bekend maken en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zes december negentienhonderd drieëntachtig.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat de artikelen 1 tot en met 6 alsmede artikel 19 van deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zouden worden verklaard.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 38 :

- CAO nr. 38 bis : 1 november 1991;
- CAO nr. 38 ter : 17 juli 1998;
- CAO nr. 38 quater : 14 juli 1999;
- CAO nr. 38 quinquies :21 december 2004;
- CAO nr. 38 sexies : 10 oktober 2008.

[BIJLAGE BIJ DE CAO NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS[7]

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quater van 14 juli 1999, nr. 38 quinquies van 21 oktober 2004;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008, inzonderheid het ankerpunt 4 betreffende diversiteit en non-discriminatie;

Overwegende dat de sociale partners in genoemd akkoord aangegeven hebben dat zij het voortouw willen nemen inzake diversiteit en non-discriminatie "door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten";

Overwegende dat de sociale partners op 10 oktober een CAO nr. 38 sexies gesloten hebben tot wijziging van de CAO nr. 38, waarbij de ondertekenende partijen hun verbintenis om bij hun leden hun gezag aan te wenden opdat zij de gedragsregels in verband met de werving en de selectie van werknemers zouden naleven, uitbreiden tot genoemde gedragscode, die in bijlage bij de CAO wordt opgenomen;

Overwegende dat de sociale partners, om uitvoering te geven aan de afspraken in het interprofessioneel akkoord, op dezelfde datum een gedragscode hebben aangenomen om als bijlage aan de CAO nr. 38 toe te voegen.

x x x

GEDRAGSCODE BETREFFENDE DE GELIJKE BEHANDELING BIJ DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008, hebben de interprofessionele sociale partners aangegeven dat zij het voortouw willen nemen inzake diversiteit en non-discriminatie "door een gedragscode uit te werken naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten".

Onderhavige tekst die aan dit engagement uitvoering wil geven, kadert in de oproep van de interprofessionele sociale partners, geformuleerd in ankerpunt 4 van hetzelfde interprofessioneel akkoord, aan alle sectoren en bedrijven om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit – in al zijn facetten – op de werkvloer.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, willen met onderhavige tekst immers getuigen van hun sterke wil om te ijveren voor een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen en diversiteit in al haar vormen, en dit meer specifiek op het terrein van de werving en selectie van werknemers.

Met onderhavig initiatief stemmen zij hun werkzaamheden af op hetgeen op dit vlak reeds werd gerealiseerd, en meer in het bijzonder door :

---

[7] Toevoeging van een bijlage (Beslissing van de Raad van 10 oktober 2008) .

- de Europese en nationale rechtsregels inzake non-discriminatie, in het bijzonder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

- de initiatieven van de regionale overheden, in het bijzonder de gedragscode in bijlage 2 van het Besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het Decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest; en

- de initiatieven van de sectorale sociale partners, die, onder andere, in een aantal sectoren gedragscodes inzake non-discriminatie hebben uitgewerkt.

I. ALGEMEEN KADER

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, wijzen er op dat zowel de individuele werkgevers als de werkgevers- en werknemersorganisaties in de paritaire comités een belangrijke rol te vervullen hebben ten aanzien van het beleid voor een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen.

- Zij roepen de individuele werkgevers op om inspanningen te leveren in hun wervings- en selectiebeleid teneinde een versterkte participatie aan de arbeidsmarkt van kansengroepen te realiseren. Ongelijke behandeling vindt niet altijd volledig bewust plaats. Het kan gaan om ingeslopen gewoonten of achterhaalde functie-eisen. Daarom is er een bewuste inzet van de ondernemingen nodig. Het gaat om een groeiproces; onderhavige tekst wil aanbevelingen doen die de juiste richting aanwijzen.

- Zij vragen tevens de paritaire comités om via de hun beschikbare instrumenten (de tewerkstellings- en vormingsinspanningen van de sectorfondsen, de aanwending van de 0,10 % voor de risicogroepen) een beleid te voeren gericht op een versterkte participatie op de arbeidsmarkt van kansengroepen.

Daarnaast worden de paritaire comités aanbevolen om mogelijke initiatieven van ondernemingen die gericht zijn op een versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en op diversiteit in de ondernemingen aan te moedigen en deze initiatieven te ondersteunen en verder te begeleiden. Met flankerende acties kunnen de paritaire comités tevens eventuele weerstanden in de ondernemingen ten aanzien van het voeren van een diversiteitbeleid wegwerken.

In het bijzonder worden de paritaire comités aangemoedigd om de “goede praktijken” (“best practices”) op ondernemingsvlak te inventariseren (gevoerde acties en resultaten), deze informatie ter beschikking te stellen aan de sociale partners in de ondernemingen, de ervaringsuitwisseling terzake tussen ondernemingen te bevorderen en instrumenten aan te reiken die dienstig zijn voor de concrete realisatie van goede praktijken.

II. MOGELIJKE INSTRUMENTEN EN GOEDE PRAKTIJKEN

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, zijn van oordeel dat er een veelheid aan instrumenten voorhanden zijn om in de ondernemingen te werken aan versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en diversiteit.

A. De individuele ondernemingen kunnen zich engageren om in hun wervings- en selectieprocedures een gedragscode inzake non-discriminatie te respecteren. Daartoe staan hun diverse instrumenten ter beschikking : opname in een ondernemings-CAO, toevoeging aan het voor de onderneming geldende arbeidsreglement enz.

Zo'n non-discriminatiecode bevat het engagement van de onderneming om in haar wervings- en selectieprocedures te streven naar een versterkte arbeidsdeelname van kansengroepen en diversiteit.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, reiken in punt III. van deze tekst een aantal richtlijnen aan voor zo'n gedragscodes, maar zijn van oordeel dat de paritaire comités een belangrijke rol te vervullen hebben :

- enerzijds, om de ondernemingen in hun sector te sensibiliseren om deze richtlijnen te respecteren; en

- anderzijds, om de richtlijnen die de interprofessionele sociale partners terzake uitgewerkt hebben indien nodig aan te vullen of aan te passen aan de specifieke noden van de sector.

B. Bij het promoten van diversiteit in de onderneming kan een diversiteitsplan op ondernemingsvlak een bijkomende troef zijn.

De paritaire comités kunnen in dit kader een ondersteunende rol vervullen door :

- een sectoraal draaiboek te ontwikkelen ten behoeve van bedrijven die overwegen een diversiteitsplan af te sluiten; en

- informatieuitwisseling te voorzien met ondernemingen die reeds met succes een diversiteitsplan afgesloten hebben.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat in het ankerpunt 4 van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 de bedrijven en de sectoren worden gevraagd om bij hun beleid af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit er ter bestrijding van de discriminatie die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners.

C. Ook kunnen ondernemingen beslissen een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen (positieve acties) te hanteren om feitelijke ongelijkheden tussen sollicitanten te compenseren. Zo kunnen bijvoorbeeld vacatures gereserveerd worden voor personen die behoren tot de kansengroepen.

III. RICHTLIJNEN VOOR EEN GEDRAGSCODE INZAKE NON-DISCRIMINATIE BIJ WERVING EN SELECTIE

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, roepen de ondernemingen op om hun wervings- en selectiebeleid op zodanige wijze te organiseren dat aan iedereen gelijke kansen op de beschikbare functies worden geboden. Vanuit een andere invalshoek, houdt de oproep aan de ondernemingen in om de kansengroepen, in het bijzonder vrouwen, werknemers van vreemde origine, gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers, in het wervings- en selectiebeleid van de ondernemingen als een opportuniteit te beschouwen.

In concreto, brengen zij een aantal richtlijnen aan voor de wervings-en selectieprocedures van ondernemingen, met het oog op een sterkere diversiteit – in al zijn facetten – op de werkvloer, en in het bijzonder een versterkte arbeidsparticipatie van de kansengroepen (een zogenaamde gedragscode inzake werving en selectie).

Hiermee wordt op interprofessioneel vlak een sokkel gecreëerd van aanbevolen gedragslijnen voor een wervings- en selectiebeleid dat streeft naar een sterkere arbeidsparticipatie van de kansengroepen, maar wordt er aan de sectoren tevens de ruimte gelaten om deze toe te passen of aan te passen volgens de aan de sector eigen situatie (zie artikel 7, tweede lid van de CAO nr. 38), of om reeds bestaande sectorale gedragscodes te vergelijken met de aanbevolen gedragslijnen op interprofessioneel vlak en deze eventueel in functie hiervan te herevalueren.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, bevelen de ondernemingen aan om in hun wervings- en selectiebeleid de volgende richtlijnen te respecteren.

A. Algemeen

1. De werving en selectie gebeurt op een zodanige wijze dat iedereen zonder onderscheid behandeld wordt als gelijke, tenzij wanneer een sollicitant in aanmerking komt voor een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen.

2. Indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt en de reden gegeven.

3. Aan de werkgevers wordt gevraagd om de richtlijnen in deze gedragscode te respecteren, zowel ten aanzien van wat onder werving en selectie in traditionele zin wordt verstaan, als ten aanzien van wat de instroom in bedrijven betreft via stages, leerovereenkomsten en opleiding op de werkvloer.

B. Wat betreft de wervingskanalen en de wervings- en selectieprocedures

4. In het licht van het bevorderen van gelijke kansen, wordt aan de werkgevers gevraagd om de door hun gebruikte wervingskanalen en wervings- en selectieprocedures door te lichten teneinde na te kijken of deze leiden tot gelijke kansen voor personen uit kansengroepen. Er wordt hen gevraagd het gebruik van die kanalen en procedures in voorkomend geval bij te sturen.

5. De werkgevers zullen elke vacature op een discriminatie-neutrale wijze omschrijven.

6. In het licht van het bevorderen van gelijke kansen, maken de werkgevers redelijke aanpassingen om personen met een handicap toegang te geven tot de wervings- en selectieprocedures. Dit houdt in dat de werkgevers, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de wervings- en selectieprocedures, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen.

C. Wat betreft de gestelde eisen

7. De werkgevers mogen alleen vragen stellen over aspecten die voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn.

8. De werkgevers mogen zich enkel laten leiden door functionele eisen, dit zijn eisen die relevant zijn wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

D. Wat betreft de beoordeling

9. Bij de beoordeling of aan de relevante functionele eisen is voldaan zullen ook elders verworven competenties in de afwegingen worden betrokken.

10. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, (eventueel onbewuste) vooroordelen geen rol laten spelen bij de selectie.

    Voor zover men bij de selectie gebruik maakt van testpakketten, is het wenselijk dat deze zoveel mogelijk gescreend worden op (eventueel onbedoelde) discriminerende aspecten.

11. Testen in verband met de geschiktheid voor de functie dienen onbevooroordeeld toegepast te worden en erop gericht te zijn het daadwerkelijk potentieel van de sollicitant na te gaan.

12. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, noch spontaan, noch op vraag van de werkgever mededelingen doen over de sollicitant anders dan die welke relevant zijn om de geschiktheid van de sollicitant voor de concrete functie te beoordelen.

E. Wat betreft de aantekeningen

13. De ondernemingen waken er over dat diegenen die bij de selectie betrokken zijn, intern en/of extern, geen informatie registreren die tot discriminatie leidt, tenzij wanneer het gaat om informatie met betrekking tot een sollicitant die in aanmerking komt voor een voorkeursbehandeling om feitelijke ongelijkheden op te heffen, of tenzij wanneer het registreren ervan functie is van bepaalde wettelijke verplichtingen of tenzij wanneer bepaalde begeleidende maatregelen dienen genomen te worden.

F. Wat betreft klachten van de sollicitant

14. Als de sollicitant schriftelijk bij de onderneming een gemotiveerde klacht indient over onjuiste behandeling, zal de betrokken onderneming daarop binnen een redelijke termijn schriftelijk reageren.

15. Waar een ondernemingsraad of, bij ontstentenis, een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt deze jaarlijks en op geanonimiseerde wijze geïnformeerd over de afhandeling van de klachten die bij de onderneming zijn ingediend.

De interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers, ondertekenaars van de CAO nr. 38, bevelen de ondernemingen aan in hun onderneming te zorgen voor een open communicatie omtrent de toepassing van deze gedragscode.]