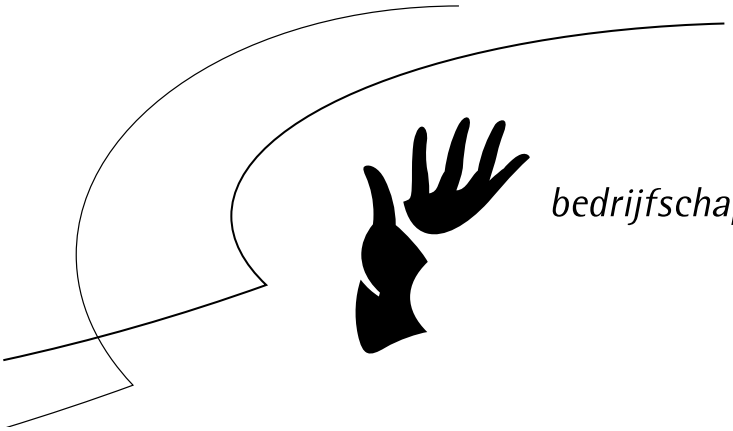
Gedragscode

anti-rassendiscriminatie horeca



bedrijfschap Horeca en Catering

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

Aanbevelingen 5

Gasten 5
Personeelsbeleid 6

Code ter bestrijding en voorkoming van rassendiscriminatie in de horeca, recreatie en catering 7

§1 Inleidende bepalingen 7
§2 Centrale bepalingen 8
§3 Gasten en opdrachtgevers 9
§4 Personeelsbeleid 10
§5 Klachten 11

Toelichting 13

Algemene toelichting 13
Artikelsgewijze toelichting 13

Dit is een publicatie van het bedrijfschap Horeca en Catering, afdeling Communicatie en Voorlichting, december 1999

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Gedragscode

Gedragscode anti-rassendiscriminatie horeca.-
's-Gravenhage : bedrijfschap Horeca en Catering
ISBN 90-5531-005-0
NUGI 664
Trefw.: gedragscode ; horecabedrijven / horeca ;
discriminatie.

Voorwoord

De horeca is de meest gastvrije bedrijfstak van Nederland. Hoe meer mensen een horeca-gelegenheid bezoeken, hoe liever het de horeca-ondernemer is. Voor horeca-ondernemers geldt dan ook: alle mensen zijn welkom, als zij zich maar houden aan de regels van het huis.

In een zo gastvrije en bovendien internationaal georiënteerde bedrijfstak als de horeca ligt rassendiscriminatie niet voor de hand. Maar rassendiscriminatie is een maatschappelijk verschijnsel en dat vertaalt zich dus ook naar de horeca. In de Algemene Verklaring tegen rassendiscriminatie, die minister Dales van Binnenlandse Zaken in oktober 1992 namens het kabinet aan de Tweede Kamer heeft aangeboden, wordt de wens uitgesproken te komen tot gedragscodes per sector of branche. Dit is voor het bedrijfschap Horeca en Catering aanleiding geweest om voor de horeca een Gedragscode anti-rassendiscriminatie op te stellen, in nauw overleg met de in het bestuur vertegenwoordigde organisaties, het SVH Onderwijscentrum en de Stichting Beheer Horecasecretariaten.

Doel van de Gedragscode is om rassendiscriminatie in de horeca-, recreatie- en cateringbranche, in welke vorm dan ook, te bestrijden en te voorkomen. De Gedragscode is een uitwerking van de wettelijke verboden van rassendiscriminatie, toegespitst op de horeca. In de Gedragscode wordt aangegeven in welke vormen rassendiscriminatie zich in de horeca en in het personeelsbeleid kan voordoen. In het volgende hoofdstuk zijn aanbevelingen opgenomen die de ondernemer en zijn medewerkers een houvast moeten bieden om rassendiscriminatie in hun bedrijf daadwerkelijk tegen te gaan.

Maar de Gedragscode is niet alleen een uitwerking van de wettelijke verboden. De organisaties die de code hebben onderschreven, de ondernemersorganisaties Koninklijk Horeca Nederland, RECRON en Veneca, de werknemersorganisaties Horecabond FNV en de CNV Horeca en de paritaire organisaties Stichting Beheer Horecasecretariaten, het SVH Onderwijscentrum en het bedrijfschap Horeca en Catering, spreken met deze code tevens de intentie uit dat zij ook zelf inspanningen zullen leveren om rassendiscriminatie in de horeca te voorkomen en te bestrijden.

Voor de samenstelling van de Gedragscode is dankbaar gebruik gemaakt van het rapport over gedragscodes dat het Landelijk Bureau Racismebestrijding heeft opgesteld voor het ministerie van Binnenlandse Zaken.

Rassendiscriminatie verdwijnt niet van vandaag op morgen. Het vraagt de voortdurende aandacht en alertheid van ondernemers, medewerkers en de belangenorganisaties in de branche.

Alleen door een gezamenlijke inspanning kan rassendiscriminatie worden bestreden en voorkomen. Een zo gastvrije bedrijfstak als de horeca met een zo grote publieksfunctie is verplicht bij te dragen aan een voor iedereen leefbare samenleving. Het bedrijfschap Horeca en Catering wenst de ondernemers, medewerkers en de organisaties veel succes toe om dat te bewerkstelligen.

bedrijfschap Horeca en Catering
december 1999

Aanbevelingen

Gasten

1. Duidelijk maken dat discriminatie in het bedrijf niet wordt toegestaan
Door duidelijk te maken dat rassendiscriminatie niet wordt geaccepteerd, weten de gasten precies waar zij aan toe zijn. De ondernemer dient alert te zijn en zo snel mogelijk in te grijpen. In eventuele schriftelijke overeenkomsten met gasten kan de ondernemer opnemen dat de Gedragscode op zijn bedrijf van toepassing is.

2. Gasten tactisch terecht wijzen
Mocht één van de gasten zich schuldig maken aan rassendiscriminatie, dan dient de ondernemer hem tactisch terecht te wijzen. Hij moet proberen dit op te lossen met behulp van goed gastheerschap en goed ondernemerschap. De ondernemer dient te voorkomen dat anderen zich met het voorval gaan bemoeien en de zaak daardoor escaleert. Het verdient daarom aanbeveling in groepen de grootste raddraaier aan te spreken of deze apart te nemen.

3. In een uiterst geval de politie inschakelen
Slaagt de ondernemer er niet in om de gasten die discrimineren terecht te wijzen, dan kan hij bijvoorbeeld weigeren deze gasten nog te bedienen. Een volgende mogelijkheid is hem te vragen af te rekenen en het pand te verlaten. In het uiterste geval kan hij de politie inschakelen. Het verdient aanbeveling altijd rustig te blijven.

4. Zo weinig mogelijk onderscheid maken tussen personen
Ondernemers en medewerkers moeten proberen alle gasten op dezelfde manier te behandelen. Het maken van onderscheid op uiterlijke kenmerken werkt rassendiscriminatie in de hand.

5. Medewerkers instructies geven
Ondernemers dienen hun medewerkers duidelijk te maken hoe zij in (vermeende) gevallen van discriminatie moeten handelen. Het is raadzaam om deze instructies op schrift te stellen. Nieuwe medewerkers kunnen zodoende snel op de hoogte worden gebracht en in twijfelgevallen bieden schriftelijke instructies eerder uitkomst.

Personeelsbeleid

1. Werving van nieuwe medewerkers ook richten op de allochtone doelgroep
De ondernemer kan de allochtone werknemer bereiken door gebruik te maken van specifiek op hem afgestemde wervingskanalen: migranten-werkwinkels, de minderhedenconsulent van het arbeidsbureau of organisaties van allochtonen. Het bedrijfschap Horeca en Catering heeft een brochure uitgebracht over doelgroepen op de horeca-arbeidsmarkt.

2. Rekening houden met de culturele achtergrond van allochtone medewerkers
De ondernemer dient begrip te hebben voor andere gewoonten en moet proberen aan de wensen van migranten tegemoet te komen, zoals vrij op niet-christelijke feestdagen en de wens voor één lange vakantie, in plaats van twee kortere, om familie in het vaderland te kunnen bezoeken.

3. Aandacht besteden aan de opleiding van allochtone werknemers
Ondernemers dienen ook te investeren in taal- en vakopleidingen van allochtone medewerkers. Goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers komen het bedrijf ten goede.

4. Iedere werknemer dezelfde kansen geven
Iedere werknemer moet dezelfde kans hebben op promotie of carrière. Medewerkers met een lagere opleiding worden bij promoties nogal eens buiten beschouwing gelaten. In veel situaties is ervaring echter een belangrijker vereiste. Ondernemers dienen hier rekening mee te houden.

5. Discriminerende werknemers terechtwijzen
Werknemers die gasten of collega's discrimineren, moeten terecht worden gewezen. Dit kan bijvoorbeeld door ze te waarschuwen of te berispen. In ernstiger gevallen kunnen ze worden ontslagen. Het verdient aanbeveling vooral de aanstichters aan te pakken.

6. Medewerkers niet racistisch aanspreken
Ondernemers moeten voorkomen dat medewerkers op uiterlijkheden worden aangesproken, zoals 'zwarte'. Dit kan, al is het niet altijd zo bedoeld, een discriminerend karakter hebben.

7. In grotere ondernemingen een vertrouwenspersoon aanwijzen
Het is raadzaam om in grotere ondernemingen een vertrouwenspersoon aan te wijzen, die klachten over rassendiscriminatie behandelt. Men zal met klachten over discriminatie in voorkomende gevallen eerder naar deze persoon toestappen dan naar de direct leidinggevende.

Code ter bestrijding en voorkoming van rassendiscriminatie in de horeca, recreatie en catering

Koninklijk Horeca Nederland, RECRON, Veneca, Horecabond FNV, CNV Horeca en het bedrijfschap Horeca en Catering,

overwegende dat:

- de Grondwet discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook verbiedt;
- het Wetboek van Strafrecht een straf oplegt aan degene die in de uitoefening van beroep of bedrijf onderscheid maakt tussen personen wegens ras;
- in de Drank- en Horecawet en de daarop gebaseerde besluiten bepaald is dat een vergunning voor het exploiteren van een horecabedrijf geweigerd of ingetrokken kan worden op grond van veroordelingen wegens rassendiscriminatie in de uitoefening van beroep of bedrijf;
- de horeca-, recreatie- en cateringbranche rassendiscriminatie wil voorkomen en bestrijden;
- gedragsregels aan ondernemers, medewerkers, gasten en opdrachtgevers in de horeca, recreatie en catering duidelijkheid en rechtszekerheid kunnen verschaffen hoe zij in specifieke situaties rassendiscriminatie kunnen voorkomen en bestrijden;

besluiten de navolgende Gedragscode vast te stellen.

§1 Inleidende bepalingen

Artikel 1
Definities

In de code wordt verstaan onder:

discriminatie:
het maken van onderscheid tussen personen op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming; dan wel het hanteren van criteria of procedures die tot gevolg hebben dat indirect onderscheid gemaakt wordt op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, zonder objectieve rechtvaardigingsgrond;

bedrijf;
horeca-, recreatie- of cateringonderneming, waarvoor het bedrijfschap Horeca en Catering is ingesteld;

ondernemer;
natuurlijk persoon of rechtspersoon die een bedrijf exploiteert;

gast;
natuurlijk persoon die van de diensten van het bedrijf gebruik maakt, of te kennen heeft gegeven daarvan gebruik te willen maken;

opdrachtgever;
natuurlijk of rechtspersoon die ten behoeve van derden van de diensten van het bedrijf gebruik maakt, of te kennen heeft gegeven daarvan gebruik te willen maken;

medewerker;
natuurlijk persoon die als werknemer of anderszins arbeid verricht in het bedrijf.

Artikel 2
Doel

1. Deze code bevat gedragsregels voor de bejegening van gasten en opdrachtgevers en voor het personeelsbeleid om discriminatie in de uitoefening van het bedrijf te voorkomen en te bestrijden.
2. De code is een nadere uitwerking voor de horeca-, recreatie- en cateringbranche van het discriminatieverbod van artikel 1 van de Grondwet en van het bepaalde in de artikelen 429quater en 137 G van het Wetboek van Strafrecht.

§2 Centrale bepalingen

Artikel 3

1. Het is de ondernemer en de medewerker niet toegestaan te discrimineren bij:
   a. het stellen van eisen aan gasten en opdrachtgevers;
   b. het toelaten van gasten;
   c. de bediening van gasten;
   d. het vereisen van financiële waarborgen;
   e. de aanvang en het einde van overeenkomsten;
   f. reclame en marketing.
2. Het is de ondernemer en de medewerker niet toegestaan:
   a. te voldoen aan discriminerende eisen, wensen en opdrachten van gasten en opdrachtgevers;
   b. zaalruimte te verhuren voor bijeenkomsten van organisaties die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie.

Artikel 4

Het is de ondernemer niet toegestaan te discrimineren bij:
a. de werving en selectie van medewerkers;
b. het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het toepassen van de arbeidsvoorwaarden van medewerkers;
c. de promotie en doorstroom van medewerkers;
d. de scholing van medewerkers;
e. het ontslag van medewerkers.

Artikel 5

Het is de ondernemer en de medewerkers niet toegestaan:

a. elkaar discriminerend te behandelen;
b. discriminerende uitingen over elkaar te doen in woord of gebaar;
c. discriminerende geschriften of andere uitingen te verspreiden in het bedrijf.

Artikel 6

1. De ondernemer ziet erop toe dat de medewerkers niet discrimineren en neemt maatregelen als zij dit wel doen.
2. De ondernemer ziet erop toe dat de gasten en opdrachtgevers niet discrimineren en neemt maatregelen als zij dit wel doen.

§3 Gasten en opdrachtgevers

Artikel 7
Eisen aan de gast

1 . De ondernemer stelt uitsluitend functionele eisen aan de gast en opdrachtgever, om:
   a. de goede naam van het bedrijf te behouden;
   b. de orde en rust in het bedrijf te garanderen;
   c. de veiligheid van gasten en medewerkers te waarborgen;
   d. de nakoming van overeenkomsten te bewerkstelligen.
2. De functionele eisen zijn gebaseerd op de wet, een overeenkomst of het bedrijfsbeleid van de ondernemer binnen de grenzen die de wet stelt.

Artikel 8
Toelating

1. De ondernemer stelt bij toelating van een gast naast de eisen genoemd in artikel 7 uitsluitend functionele eisen, zoals:
   a. eisen aan de kleding;
   b. eisen aan het gedrag;
   c. eisen aan de kredietwaardigheid.
2. Niet-functionele eisen zijn onder andere:
   a. het vaststellen van een maximum aantal toe te laten personen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;
   b. het ontzeggen van toegang aan leden van een ander ras, andere huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming vanwege opvattingen of voorkeuren van overige gasten.
3. De ondernemer stelt schriftelijke instructies op voor de medewerkers om discriminatie te voorkomen bij de toelating van gasten.
4. De ondernemer registreert klachten over discriminatie bij de toelating.

Artikel 9
Bediening

1. De ondernemer en de medewerker behandelen bij de bediening alle gasten gelijk en zonder onderscheid naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.
2. De ondernemer en de medewerker doen bij de ontvangst en serviceverlening geen discriminerende uitingen in welke vorm dan ook.

Artikel 10
Financiële waarborgen

De ondernemer discrimineert niet bij het eisen van financiële waarborgen of het bepalen van de hoogte daarvan.

Artikel 11
Aanvang en einde overeenkomst

De ondernemer maakt geen onderscheid naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming bij het aangaan, wijzigen, annuleren of beëindigen van een overeenkomst met een gast of opdrachtgever.

Artikel 12
Reclame en marketing

De ondernemer discrimineert niet in brochures, advertenties en andere media of uitingen.

Artikel 13
Discriminerende eisen

1. De ondernemer en de medewerker verlenen geen medewerking aan discriminerende eisen of wensen van gasten.
2. De ondernemer en de medewerker verlenen geen medewerking aan discriminerende eisen of wensen van opdrachtgevers of hun medewerkers.
3. De ondernemer doet geen mededelingen over de medewerkers die hij bij of voor een opdrachtgever te werk stelt, anders dan die functioneel zijn voor de vervulling van de taak.

Artikel 14
Zaalverhuur

De ondernemer verhuurt geen zaalruimte voor bijeenkomsten van organisaties die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie.

§4 Personeelsbeleid

Artikel 15
Informeren medewerkers

1. De ondernemer stelt de medewerkers op de hoogte van de gedragscode.
2. De ondernemer ondersteunt de medewerkers waar nodig en geeft instructie over de uitvoering en toepassing van de gedragscode.

Artikel 16
Werving en Selectie

1. De ondernemer stelt bij de werving en selectie van medewerkers uitsluitend objectieve en reële functievereisten.
2. Objectieve en reële functievereisten zijn eisen die gesteld worden voor een goede vervulling van de functie. De eisen kunnen liggen op het terrein van kennis, vaardigheid en ervaring.
3. De ondernemer ziet erop toe dat alle sollicitanten, ongeacht ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, gelijk worden behandeld. Personeelsadvertenties wekken niet de indruk dat groepen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming geen kans zullen hebben.
4. De ondernemer gebruikt geen wervingsmethoden die personen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming uitsluiten.
5. De ondernemer voorkomt dat in de selectieprocedure discriminerende selectiecriteria een rol spelen.

6. Het is de ondernemer wel toegestaan - in uitzondering op de voorgaande leden - om positieve actie te voeren teneinde te bevorderen dat een getalsmatige evenredigheid van vertegenwoordiging van etnische minderheidsgroeperingen wordt bereikt.

Artikel 17
Arbeidsovereenkomst en -voorwaarden

De ondernemer maakt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en bij de toepassing van de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid tussen medewerkers naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Artikel 18
Promotie en doorstroom

De ondernemer zorgt ervoor dat iedere medewerker, ongeacht ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, bij voldoende geschiktheid reële kansen heeft op promotie of doorstroming naar andere functies.

Artikel 19
Scholing

1. De ondernemer ziet erop toe dat iedere medewerker, ongeacht ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, gelijke kansen heeft op scholing. Wel kan hij door bijvoorbeeld korte relevante cursussen Nederlands of korte relevante vakopleidingen de achterstand van allochtone medewerkers verkleinen.
2. De ondernemer ziet erop toe dat een door hem ingeschakeld extern scholingsinstituut niet discrimineert. Gebeurt dit wel, dan verbreekt de ondernemer zonodig de relatie met het scholingsinstituut.

Artikel 20
Ontslag

1. De ondernemer hanteert bij ontslag of beëindiging van de arbeidsrelatie uitsluitend objectieve criteria. Ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming spelen geen rol.
2. De ondernemer voorkomt dat bij bijvoorbeeld reorganisatie of inkrimping, de toepassing van het anciënniteitsbeginsel (laatst binnengekomenen moeten het eerste weg) indirect leidt tot discriminatie.

§5 Klachten

Artikel 21

1. Gasten, opdrachtgevers en medewerkers kunnen bij de ondernemer schriftelijk binnen één maand een klacht indienen wanneer ten aanzien van hen een overtreding van de artikelen 3, 4, 5 of 6 van de code heeft plaatsgevonden.
2. De ondernemer doet onderzoek naar de gegrondheid van de klacht.
3. De ondernemer stelt de klager binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd van zijn bevindingen en maatregelen op de hoogte.

Artikel 22

1. Gasten, opdrachtgevers en medewerkers die zich niet kunnen verenigen met de bevindingen of maatregelen van de ondernemer, bedoeld in artikel 21, kunnen daarvan melding doen bij het bedrijfschap Horeca en Catering.
2. Het bedrijfschap Horeca en Catering richt daartoe een meldpunt rassendiscriminatie in.
3. Het meldpunt registreert de klachten en verwijst klager voor de verdere behandeling van de klachten naar daartoe aangewezen organisaties overeenkomstig artikel 23.

Artikel 23

Ondernemers- en werknemersorganisaties treffen voorzieningen ter afhandeling van klachten op grond van deze code. Deze voorzieningen kunnen bestaan uit:

a. behandeling van de klacht van de gast/opdrachtgever door de ondernemersorganisatie zelf, of
b. behandeling van de klacht van de gast door consumenten-geschillencommissies.
c. Behandeling van de klacht van de werknemer door de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf of de Vakraad voor de Contract-cateringbranche.

Artikel 24

Het bepaalde in artikel 21 tot en met 23 laat onverlet het recht om klachten voor te leggen aan de rechter of aangifte te doen.

Artikel 25

De Gedragscode treedt in werking met ingang van 1 juli 1993 en kan worden aangehaald als Gedragscode anti-rassendiscriminatie horeca, recreatie en catering.

's-Gravenhage, 26 mei 1993

Koninklijk Horeca Nederland

RECRON

Veneca

Horecabond FNV

CNV Horeca

bedrijfschap Horeca en Catering

Toelichting

Algemene toelichting

Op 26 mei 1993 hebben de ondernemers- en werknemersorganisaties in de horeca, recreatie en catering tijdens de vergadering van het bestuur van het bedrijfschap Horeca en Catering de Gedragscode anti-rassendiscriminatie horeca vastgesteld.

De gedragscode is tot stand gekomen na overleg met het Landelijk Bureau Racismebestrijding en een klankbordgroep van vertegenwoordigers uit de horeca, recreatie en catering.

Uitgaande van het verbod van rassendiscriminatie in de Grondwet, andere wetten en verdragen wijzen de betrokken organisaties rassendiscriminatie af.

De gedragscode is opgesteld om duidelijkheid en rechtszekerheid te verschaffen aan ondernemers, werknemers, gasten en opdrachtgevers over de betekenis van wettelijke verboden van rassendiscriminatie in de uitoefening van het bedrijf en in het personeelsbeleid.

Om rassendiscriminatie in de horeca, recreatie en catering te voorkomen en te bestrijden kent de gedragscode een aantal branchevoorzieningen voor het melden en afhandelen van klachten over rassendiscriminatie.

De Gedragscode is zo opgezet dat in de centrale artikelen 3 tot en met 6 de verplichtingen worden omschreven waaraan voldaan moet worden. Bij overtreding van deze vier artikelen kan een klacht worden ingediend. In de daaropvolgende artikelen worden de verplichtingen van de centrale artikelen uitgewerkt in gedragsregels. Deze artikelen zijn van meer toelichtende en adviserende aard.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Het begrip discriminatie in deze gedragscode ziet alleen op rassendiscriminatie. Ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming mag nooit een reden zijn om onderscheid te maken tussen personen. Ook het maken van onderscheid op een andere grond mag niet leiden tot onderscheid naar ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Van dergelijke indirecte discriminatie is sprake wanneer ogenschijnlijk neutrale criteria en procedures worden gehanteerd, die tot gevolg hebben dat personen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, zonder objectieve rechtvaardiging, worden benadeeld.

Een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het maken van onderscheid is aanwezig wanneer 'een legitiem doel wordt nagestreefd en het middel om dit doel te bereiken geschikt is en daarvoor ook noodzakelijk'. Dit bepaalde het Hof van justitie van de Europese Gemeenschap in uitspraak nr. 96/80, Jur 198 1, blz. 911 v.

Het objectief gerechtvaardigd maken van onderscheid is bijvoorbeeld het weren van gasten, die door hun gedrag moeilijkheden veroorzaken en zich niet gedragen overeenkomstig datgene wat van de gast in het desbetreffende horecabedrijf verwacht mag worden. Primair doel bij het weren van deze gasten is immers om de goede naam van het bedrijf te behouden, om te voorkomen dat de Drank- en Horecavergunning wordt ingetrokken, om de veiligheid van de gasten, ondernemer en de werknemers te waarborgen of om de orde en rust in en rond het horecabedrijf te garanderen.

Contract-cateringbedrijven zijn inschrijfplichtig bij het bedrijfschap Horeca en Catering. Zij vallen dus onder de definitie van bedrijf en voor hen is de code eveneens van toepassing. In artikel 1 is een definitie opgenomen van opdrachtgever, omdat contract-cateringbedrijven niet alleen te maken hebben met bezoekers van de locaties, maar ook met de opdrachtgever. Voor de traditionele horeca-ondernemer kan het begrip opdrachtgever ook van toepassing zijn op klanten die voor anderen gebruik willen maken van de horecadiensten, zoals mensen of organisaties die zaalruimte huren of een feest of partij in het horecabedrijf afspreken. Voor gasten en opdrachtgevers kunnen op sommige terreinen verschillende gedragsregels worden gesteld.

Recreatiebedrijven zijn inschrijfplichtig bij het bedrijfschap Horeca en Catering voorzover zij maaltijden, spijzen of logies gepaard gaande met dienstverlening verstrekken. Zij vallen voorzover het het horecadeel betreft onder de definitie van bedrijf en op hen is de code eveneens van toepassing.

Artikel 2

Het doel van de gedragscode is niet om extra of strengere regels te stellen om discriminatie in de horeca tegen te gaan. Het gaat om het geven van gedragsregels die voor de horeca een uitwerking zijn van het grondwettelijke en strafrechtelijke verbod van discriminatie.

Artikel 3

In de bejegening van gasten en opdrachtgevers mag niet worden gediscrimineerd. Artikel 3 geeft een aantal specifieke situaties aan; in paragraaf 3 worden deze situaties nader uitgewerkt.

Artikel 4

Artikel 4 geeft een opsomming van situaties in het personeelsbeleid waarbij aandacht besteed moet worden aan het voorkomen van discriminatie. De artikelen in paragraaf 4 geven hiervan een nadere uitwerking.

Artikel 5

In de onderlinge bejegening mogen ondernemer en medewerkers, zowel in het directe gedrag als in uitlatingen over elkaar, niet discrimineren. Dit artikel richt zich niet alleen tot de ondernemer maar ook direct tot de werknemers.

Artikel 6

In dit artikel krijgt de ondernemer een extra verantwoordelijkheid ten opzichte van de medewerkers, gasten en opdrachtgevers. Behalve dat de ondernemer zelf niet mag discrimineren, dient hij er ook voor te zorgen dat er in zijn bedrijf niet gediscrimineerd wordt. Hij moet zorgen dat zijn medewerkers niet discrimineren en maatregelen nemen als zij dit wel doen. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld waarschuwen en berispen. Bovendien moet hij ook zorgen dat de gasten en opdrachtgevers binnen zijn bedrijf niet discrimineren. Dit houdt in dat hij gasten die andere gasten, medewerkers of de ondernemer zelf discrimineren, moet terechtwijzen, waarschuwen of zelfs uit de zaak verwijderen.

Artikel 7

Eisen, gesteld aan een gast of opdrachtgever, die niet direct dienen om de gang van zaken in het horecabedrijf zo goed mogelijk te laten verlopen, zijn mogelijk niet 'functioneel'. Het gaat dan om eisen die worden gesteld met het enkele achterliggende doel om groepen van een bepaald ras of bepaalde huidskleur achter te stellen. De eisen voor kleding en dergelijke kunnen per type horecabedrijf verschillen. Wel dienen de gestelde eisen consequent te worden toegepast.

Artikel 8

Het toelatingsbeleid, waarbij een maximum aantal personen van een bepaald ras wordt toegelaten, is niet toegestaan daar het leidt tot strafbare achterstelling van leden van etnische groeperingen. Dit wordt bevestigd in de uitspraak van de Hoge Raad van 24 november 1981. Deze uitspraak heeft echter geen invloed op de bevoegdheid van de ondernemer om met het oog op de veiligheid groepen bezoekers, ongeacht ras of huidskleur, de toegang te weigeren. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan groepen voetbalsupporters.

Het opstellen van schriftelijke instructies kan een beschermende werking hebben voor zowel ondernemer als werknemers. Het beleid ligt duidelijk vast; de werknemer kan zich daarop beroepen. De ondernemer kan zijn werknemer aanspreken op afwijking van het beleid.

Artikel 10

Meestal zijn de 'huisregels' voor financiële waarborgen en de hoogte daarvan opgenomen in de leveringsvoorwaarden. Het is dus zaak dat daarvan niet afgeweken wordt en dat er zeker geen strengere eisen worden gesteld aan personen van een bepaald ras, bepaalde huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Artikel 12

Naast het voorkomen van discriminerende uitlatingen in folders, brochures en publicaties moet ook rekening gehouden worden met de diverse (doel)groepen. Een voorbeeld is dat op een foto van een vol restaurant de verschillende doelgroepen ook vertegenwoordigd zijn. Bij de verspreiding van folders is het bijvoorbeeld discriminerend om binnen één wijk bezorgadressen te selecteren op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Artikel 14

Ter voorkoming van het verhuren van zaalruimte voor bijeenkomsten met een discriminerend karakter of doel kan gebruik gemaakt worden van bepalingen in de leveringsvoorwaarden. In de praktijk zal het vaak moeilijk zijn het mogelijk discriminerende karakter van een bijeenkomst te beoordelen. Deze bepaling moet echter tegen de achtergrond van de wettelijke strafbaarstelling van discriminatie gezien worden.

Wanneer een bijeenkomst een overtreding van de wettelijke discriminatieverboden met zich meebrengt is het in het belang van de ondernemer om daarvoor geen zaalruimte ter beschikking te stellen.

Artikel 16

De voorwaarden die gesteld worden aan sollicitanten voor een bepaalde functie dienen te berusten op de aard van het werk en de functie. Voor een goede vervulling van een functie is een (goede) beheersing van de Nederlandse taal lang niet altijd noodzakelijk. Het stellen van een zodanige eis leidt tot achterstelling van allochtone doelgroepen en is dus niet toegestaan. Bovendien kan conform het bepaalde in artikel 19 lid 1 door bijvoorbeeld korte relevante cursussen Nederlands een achterstand van allochtonen op dit terrein ongedaan worden gemaakt. Het gebruik van de juiste wervingsmethoden is in dit verband ook van belang. Zo blijken allochtonen vooral vacatures te zoeken via arbeidsbureaus en migranten-werkwinkels. Ondernemers lijken vooral personeel te werven via advertenties en collega-ondernemers, waardoor de allochtone doelgroep niet wordt bereikt.

Artikel 18

In de praktijk blijkt dat allochtone medewerkers betrekkelijk weinig in contactfuncties in bediening of receptie worden ingezet.

Artikel 19

In het geval een extern scholingsinstituut discrimineert dient in eerste instantie overleg gepleegd te worden. Daarna kunnen eisen gesteld worden en in het uiterste geval, als niets helpt, kan de relatie met het instituut worden verbroken.

Artikel 21

De eerst aangewezen persoon bij de afhandeling van klachten is altijd de ondernemer. Om een officiële klacht duidelijk te onderscheiden is de eis gesteld dat deze schriftelijk en binnen een maand moet worden ingediend. De ondernemer wordt zo beschermd tegen vage klachten waarvan hem verweten kan worden dat ze niet voldoende behandeld zijn.

Artikel 22

Registratie van klachten is tevens van belang voor het signaleren van trends. Gasten, opdrachtgevers en medewerkers kunnen hun klachten indienen bij het meldpunt rassendiscriminatie van het Bedrijfschap. Het meldpunt kan klager doorverwijzen naar daartoe overeenkomstig artikel 24 aangewezen organisaties voor verdere afhandeling.

Artikel 23

De ondertekenende partijen kunnen voorzieningen treffen voor het behandelen van klachten op grond van deze Gedragscode. Zij kunnen de klachten zelf behandelen, dan wel de behandeling daarvan opdragen aan anderen. Zo kunnen ondernemersorganisaties klachten van gasten en opdrachtgevers afhandelen met disciplinaire maatregelen. Klachten van gasten kunnen echter ook worden opgedragen aan consumenten-geschillencommissies. De behandeling van klachten van werknemers kan vanwege de samenhang met de CAO worden opgedragen aan de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf en de Vakraad voor de Contract-cateringbranche.

Artikel 24

Welke procedures ook worden vastgesteld, het kan nooit zo zijn dat het recht om een klacht aan de rechter voor te leggen of aangifte te doen bij de politie van discriminatie opzij gezet wordt.

De groei en bloei van de horeca en catering. Dat wil het bedrijfschap Horeca en Catering, waarin ondernemers- en werknemersorganisaties samenwerken, bewerkstelligen. Door onder andere onderzoek, belangenbehartiging en voorlichting. Het Bedrijfschap fungeert daarbij als kennis- en innovatiecentrum van en voor de horeca en catering.

De ondernemersorganisaties en de werknemersorganisaties in de horeca, catering en recreatie benoemen de bestuursleden van het bedrijfschap Horeca en Catering.
De ondernemersorganisaties zijn Koninklijk Horeca Nederland, Veneca en RECRON, de werknemersorganisaties zijn Horecabond FNV en CNV Horeca.

Ondernemersorganisaties

Koninklijk Horeca Nederland
Pelmolenlaan 10
Postbus 566
3440 AN Woerden
Telefoon (0348) 48 94 89
Telefax (0348) 48 94 00
e-mail info@kon-horeca.nl

Veneca
Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR Gorinchem
Telefoon (0183) 62 61 72
(0183) 62 90 98
Telefax (0183) 62 11 61
e-mail zpgbv@wxs.nl

RECRON
Zypendaalseweg 91
6814 CG Arnhem
Telefoon (026) 359 11 11
Telefax (026) 351 67 65
e-mail info@recron.nl

Werknemersorganisaties

Horecabond FNV
Louis Armstrongweg 100
Postbus 1435
1300 BK Almere
Telefoon (036) 535 85 00
Telefax (036) 536 33 97
e-mail horecabond@fnv.nl

CNV Horeca
Prins Bernhardweg 69
Postbus 327
3990 GC Houten
Telefoon (030) 634 83 48
Telefax (030) 634 82 00
e-mail info@cnv.net

bedrijfschap Horeca en Catering

Bezoekadres Baron de Coubertinlaan 6, 2719 EL Zoetermeer
Postadres Postbus 121, 2700 AC Zoetermeer
Telefoon (079) 368 07 07 **Telefax** (079) 361 73 12
Internet http://www.bedr-horeca.nl