

Non-discriminatie: invulling van de aangekondigde maatregelen

De Bestuursraad van Federgon Uitzendarbeid heeft tijdens zijn laatste vergadering onderstaande regels bepaald, ter invulling van twee principebeslissingen die reeds werden meegedeeld in onze circulaire 2007/208 van 18 oktober jl. (zie bijlage).

Wij vestigen nogmaals uw aandacht op het feit dat het hier gaat om alle vormen van discriminatie en dus niet enkel deze op basis van ras of nationaliteit.

1. Het optimaliseren van de interne werking in de uitzendbureaus, en meer in het bijzonder van de procedures om discriminerende vragen te bestrijden

Binnen ieder uitzendbureau aangesloten bij de federatie dient minstens één persoon te worden aangewezen met als opdracht op te treden als aanspreekpunt voor de uitzendconsulenten in geval van discriminerende aanvragen van (potentiële) klanten/gebruikers (zie ook punt 2).

Uiteraard moeten alle personen die deze functie op zich nemen beschikken over de nodige kwalificatie, diplomatie en assertiviteit om deze belangrijke functie te vervullen. Zo nodig is het aangewezen hen op korte termijn de nodige opleiding te verstrekken zodat zij voldoende know how kunnen verwerven om op een adequate manier om te gaan met deze delicate materie.

Federgon moet bovendien beschikken over de namen van alle aanspreekpunten die door de leden worden aangewezen. Wij verzoeken U dan ook ons zo snel mogelijk, en uiterlijk op 21 december 2007, de gegevens van uw aanspreekpunt(en) te willen meedelen, per brief, per fax of per e-mail (info@federgon.be).

2. Communicatie binnen de sector over klanten/gebruikers die discriminerende aanvragen formuleren

In bijlage vindt U een nota met de procedure die altijd moet worden gevolgd wanneer uw uitzendconsulenten geconfronteerd worden met discriminerende aanvragen van (potentiële) klanten/gebruikers.

Wij verzoeken U dan ook deze procedure aan alle betrokkenen te willen meedelen en toelichten, met inbegrip van de gegevens van het (de) aanspreekpunt(en) in uw onderneming.

Wij hopen dat de sensibilisatie die zal resulteren uit deze maatregelen zal bijdragen tot het uitroeien van alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt in het algemeen en in de uitzendsector in het bijzonder.

Communicatie binnen de uitzendsector m.b.t. klanten/gebruikers die discriminerende aanvragen formuleren

Context

De overheid, de pers, een aantal sociale organismen en minstens een deel van de goegemeente zijn bijzonder gevoelig voor de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Werk wordt immers beschouwd als het instrument bij uitstek voor integratie, emancipatie en gelijke kansen van een aantal achtergestelde groepen in de samenleving.

De uitzendsector is voor deze groepen vaak het instroommechanisme bij uitstek naar de arbeidsmarkt, zowel voor tewerkstelling voor bepaalde duur als voor aanwerving voor onbepaalde duur.

Ondanks de regelgeving inzake non-discriminatie maakten recente gebeurtenissen en enkele “klokkenluiders” duidelijk dat sommige klanten/gebruikers van uitzendarbeid nog steeds door racisme of andere vormen van discriminatie geïnspireerde aanvragen voor uitzendkrachten richten tot de uitzendbureaus.

Om te vermijden dat de leden door het naleven van de regelgeving inzake non-discriminatie klanten zouden verliezen aan uitzendbureaus die deze regelgeving niet naleven, **organiseert Federgon een systeem van interne communicatie inzake discriminerende aanvragen van klanten/gebruikers.**

Wat dient te worden verstaan onder discriminerende aanvragen ?

Een aanvraag is discriminerend als de klant/gebruiker bij het formuleren van zijn vraag naar één of meer uitzendkrachten, **hetzij in duidelijke bewoordingen, hetzij op een omfloerste manier, mondeling of schriftelijk**, melding maakt van voorwaarden m.b.t. geslacht, ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of fysieke eigenschap van de kandidaten voor een bepaalde functie, **daar waar deze voorwaarden niet relevant zijn voor de in te vullen functie.**

Wat moet er gebeuren indien een vaste medewerker van een uitzendbureau een discriminerende vraag ontvangt ?

In dat geval moet deze medewerker onmiddellijk contact opnemen met de persoon (of één van de personen) die door de bedrijfsleiding van het uitzendbureau werd(en) aangeduid als **aanspreekpunt(en)** voor problemen inzake discriminatie en die gespecialiseerd is (zijn) in het omgaan met dergelijke problemen.

De persoon die optreedt als aanspreekpunt neemt dadelijk contact met de klant/gebruiker in kwestie, wijst deze op de geldende regelgeving inzake non-discriminatie en legt uit dat er geen gevolg kan worden gegeven aan dit aspect van zijn vraag. Hij tracht hem op een constructieve manier te overtuigen **af te zien van zijn discriminerende eisen**, onder meer door te wijzen op het potentieel van kandidaten die hij bij voorbaat afwijst, door het aanhalen van positieve ervaringen van andere gebruikers in dit verband, door te wijzen op de instrumenten die ter beschikking zijn in het kader van de bestrijding van discriminatie in bedrijven, enz.

Indien de klant/gebruiker blijkt vast te houden aan zijn discriminerende eisen of meedeelt zich te wenden naar een ander uitzendbureau indien er geen gevolg wordt aan gegeven, deelt de persoon die optreedt als aanspreekpunt hem onmiddellijk schriftelijk mee dat:

- hij genoodzaakt zal zijn deze inbreuk op de regelgeving onmiddellijk te melden aan Federgon;
- dat er hierover door een vertegenwoordiger van Federgon contact zal worden opgenomen met de bedrijfsleider.

Federgon stelt voor deze mededeling aan de klant/gebruiker, alsook voor de mededeling aan Federgon zelf, modeldocumenten ter beschikking stellen van de leden (zie bijlagen). Uiteraard kan elk lid deze mededelingen verrichten op de manier die het verkiest.

Wanneer worden de gegevens van de klant/gebruiker effectief meegedeeld aan alle erkende uitzendbureaus ?

De gegevens van de klant/gebruiker worden effectief meegedeeld aan alle erkende uitzendbureaus als uit een telefonisch onderhoud tussen de bedrijfsleider van de onderneming in kwestie en een daartoe gemachtigde vertegenwoordiger van Federgon blijkt dat **deze vasthoudt aan de discriminerende eisen** die werden gesteld in de vraag naar uitzendkrachten.

Is dit niet het geval, dan deelt Federgon dit onmiddellijk schriftelijk mee aan de vertegenwoordiger van het lid en aan de persoon die optrad als aanspreekpunt. Er wordt dan uiteraard geen mededeling verricht aan de erkende uitzendbureaus.

Wat deelt Federgon desgevallend mee aan alle erkende uitzendbureaus, leden en niet-leden ?

Aan alle erkende uitzendbureaus, leden en niet-leden, deelt Federgon **alle gegevens van de klant/gebruiker mee, alsook alle elementen van het dossier, waaronder de functie(s) die diende(n) te worden ingevuld.**

Daarbij wordt de aandacht van de uitzendbureaus gevestigd op het feit dat zij, indien zij gevolg geven aan de discriminerende eisen van de klant/gebruiker, **inbreuken plegen op de regelgeving inzake non-discriminatie, waardoor ze zich blootstellen aan sancties vanwege de bevoegde overheden**, met inbegrip van de intrekking van hun erkenning.

Wat als een uitzendbureau, ondanks de mededeling van Federgon, voor dezelfde functie toch uitzendkrachten ter beschikking stelt van een klant/gebruiker waarvan de gegevens door Federgon werden meegedeeld in het kader van de maatregelen inzake non-discriminatie ?

- De leden die dit vaststellen zijn verplicht het ook onmiddellijk schriftelijk mee te delen aan Federgon, met vermelding van alle relevante informatie waarover ze beschikken.
- Indien een uitzendbureau dat bij de klant/gebruiker in kwestie voor dezelfde functie toch uitzendkrachten ter beschikking stelt aangesloten is bij de federatie, dan wordt de **procedure bepaald in het Bijzonder Reglement nr. 26 opgestart** (ter herinnering: dossier wordt voorgelegd aan het auditcomité zero tolerance, schorsing of uitsluiting kan worden voorgesteld aan de Algemene Vergadering).
- Indien het uitzendbureau dat bij de klant/gebruiker in kwestie voor dezelfde functie toch uitzendkrachten ter beschikking stelt niet aangesloten is bij de federatie wordt de **naam van dit uitzendbureau**, samen met alle relevante informatie over het dossier in kwestie **meegedeeld aan de regionale overheid** die in het dossier bevoegd is inzake zijn erkenning.

Modeldocument 1 (klant/gebruiker)

Mededeling door een uitzendbureau aangesloten bij Federgon Uitzendarbeid aan een klant/gebruiker die n.a.v. een vraag naar uitzendkrachten de regelgeving inzake non-discriminatie overtreden heeft

Ondergetekende (naam en voornaam),

.....

aangeduid als aanspreekpunt inzake non-discriminatie door de bedrijfsleiding van het uitzendbureau (naam en adres van het uitzendbureau),

.....

.....

bevestigt te hebben vastgesteld dat (naam van de persoon en naam en adres van de klant/gebruiker die hij/zij vertegenwoordigt),

.....

.....

- ondanks het feit dat hij/zij werd gewezen op de geldende reglementering inzake non-discriminatie,
- ondanks pogingen om hem/haar met een onderbouwde argumentatie te overtuigen af te zien van zijn/haar discriminerende vraag naar uitzendkrachten,
- blijkt vast te houden aan zijn/haar discriminerende eisen die strijdig zijn met de Belgische regelgeving,

en deelt hem/haar bijgevolg mee dat

- **deze inbreuk onmiddellijk zal worden meegedeeld aan Federgon Uitzendarbeid, de federatie van de uitzendbureaus (www.federgon.be),**
- **een vertegenwoordiger van Federgon Uitzendarbeid hierover rechtstreeks contact zal opnemen met de bedrijfsleider van (naam van de klant/gebruiker).**

.....

Datum

Handtekening

Modeldocument 2 (Federgon Uitzendarbeid)

Mededeling aan Federgon Uitzendarbeid van een vraag naar uitzendkrachten waarbij de regelgeving inzake non-discriminatie overtreden werd

Ondergetekende (naam en voornaam),

.....

aangeduid als aanspreekpunt inzake non-discriminatie door de bedrijfsleiding van het uitzendbureau (naam en adres van het uitzendbureau),

.....

.....

bevestigt te hebben vastgesteld dat (naam van de persoon en gegevens van de klant/gebruiker die hij/zij vertegenwoordigt),

.....

.....

n.a.v. een vraag naar één of meer uitzendkrachten voor de functie(s) van

.....

.....

- ondanks het feit dat hij/zij werd gewezen op de geldende reglementering inzake non-discriminatie,
- ondanks pogingen om hem/haar met een onderbouwde argumentatie te overtuigen af te zien van zijn/haar discriminerende vraag naar uitzendkrachten,
- **blijkt vast te houden aan zijn/haar discriminerende eisen, die strijdig zijn met de Belgische regelgeving, en/of zich dreigt te wenden tot een ander uitzendbureau.**

Datum

Handtekening