



NBBU model

## Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

### Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van IRO-Match B.V. (hierna: IRO-Match) is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn.

### Doel

Het doel van dit beleid is om jegens de medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat IRO-Match verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van IRO-Match ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
  - a. Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie;
  - b. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding;
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever.

#### 1. Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Onder discriminatie wordt uitdrukkelijk ook verstaan het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie onderscheid tussen personen te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie.

#### 2. Standpunt van IRO-Match

- a. IRO-Match wijst iedere vorm van discriminatie af.
- b. Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van *objectieve rechtvaardiging*.

Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:

- Een *legitiem doel* dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
  - Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, *het middel is geschikt om het doel te bereiken*;
  - In redelijke verhouding staat tot het doel, *er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel*;
  - Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, *er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium*.
- c. IRO-Match tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

### **3. Handelen door de medewerkers**

- a. De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- b. Indien de medewerker twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria, of vragen heeft hoe een verzoek af te handelen, kan de medewerker voor overleg terecht bij de algemeen of operationeel directeur.
- c. Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij de operationeel directeur. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de algemeen directeur.

### **4. Verantwoordelijkheden van werkgever**

IRO-Match is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejengt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- b. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig Anti-discriminatie beleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers:
- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd door het beleid te delen met alle (nieuwe) Back Office medewerkers en Front Office medewerkers die zich bezighouden met of een ondersteunende rol vervullen in het werven en selecteren van uitzendkrachten. Daarnaast worden alle medewerkers van

IRO-Match een keer per jaar tijdens het eerste maandelijkse teamoverleg van het jaar geattendeerd op het Anti-discriminatie beleid;

- goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. De instructies zijn te vinden in artikel 5 van onderhavig Anti-discriminatie beleid;
- voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Dit wordt gerealiseerd door (naast onderhavig Anti-discriminatie beleid ook) de NBBU-poster 'Discriminerend verzoek?' te verstrekken aan (nieuwe) medewerkers en de poster op te hangen in een centrale ruimte van het kantoorpand.

c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

## **5. Instructies inzake het herkennen van discriminatie en discriminerende verzoeken**

a. Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd.

Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan:

- godsdienst;
- levensovertuiging;
- politieke gezindheid;
- ras;
- geslacht;
- nationaliteit;
- hetero- of homoseksuele gerichtheid;
- burgerlijke staat;
- handicap of chronische ziekte;
- leeftijd.

b. Discriminatie komt voor in twee vormen: directe en indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie gaat het om gevallen van zogenoemde "formele" of "openlijke" discriminatie op grond van een of meerdere (persoonlijke) kenmerken. Indirecte discriminatie, ook wel "verkapte" discriminatie genoemd, houdt in dat formeel gezien geen onderscheid wordt gemaakt op grond van een (persoonlijk) kenmerk, maar dat een bepaalde voorwaarde moeilijker te vervullen is voor een persoon met (persoonlijk) kenmerk dan een persoon zonder kenmerk. Alleen als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging, is indirecte discriminatie toegestaan (zie artikel 2 lid b).

Hieronder worden voorbeelden gegeven van beide vormen van discriminatie zodat je discriminatie en discriminerende verzoeken beter leert herkennen:

- een opdrachtgever geeft aan een uitzendkracht nodig te hebben voor schoffelwerkzaamheden. Hij geeft hierbij aan dat hij geen vrouwelijke uitzendkracht wil omdat vrouwen langzaam werken (directe discriminatie).
- Een opdrachtgever geeft aan een uitzendkracht te zoeken voor aan de hammenlijn (vleesverwerker). Hij geeft hierbij aan dat de uitzendkracht de

Poolse nationaliteit moet hebben omdat alleen Poolse uitzendkrachten goed met het mes om kunnen gaan. Uitzendkrachten met een andere nationaliteit zijn volgens de opdrachtgever slecht met het mes en niet gemotiveerd (directe discriminatie).

- een opdrachtgever geeft aan een uitzendkracht te zoeken voor schoffelwerkzaamheden. Hij geeft hierbij aan dat de uitzendkracht de Nederlandse taal goed moet beheersen, terwijl dat niet relevant is voor het uitvoeren van de werkzaamheden (indirecte discriminatie).

## **6. Klachtenprocedure**

- a. IRO-Match heeft een zorgplicht ten aanzien van haar werknemers (zowel medewerkers als uitzendkrachten). Als jij als medewerker of uitzendkracht het gevoel hebt dat je gediscrimineerd wordt op de werkvloer bij de opdrachtgever of bij ons als uitzendbureau, of zie je dat jouw collega ongelijk behandeld wordt neem dan contact op met de heer Demirel (vertrouwenspersoon). Dit kan door te mailen naar [mdemirel@iro-match.nl](mailto:mdemirel@iro-match.nl).
- b. IRO-Match hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van discriminatie. Indien een werknemer van IRO-Match zich niet aan onderhavig beleid houdt, volgt er een waarschuwing (en mogelijk een gesprek met de directe leidinggevende). Mocht een werknemer van IRO-Match nogmaals een of meerdere bepalingen uit het opgestelde Anti-discriminatie beleid schenden, dan volgt er een officiële waarschuwing en een aantekening in het personeelsdossier. Meerdere officiële waarschuwingen kunnen leiden tot een schorsing of ontslag.