



Antidiscriminatiebeleid XL Studenten Uitzendbureau

In Nederland is er een wettelijk verbod op discriminatie. In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen in Nederland in gelijke gevallen gelijk wordt behandeld. Ook staat in artikel 1 dat discriminatie, op welke grond dan ook verboden is.

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen.

Bijvoorbeeld op basis van hun geslacht of hun godsdienst. Het is wettelijk verboden, strafbaar en kan leiden tot imagoschade.

De rol van de Recruiter

Een Recruiter kan tijdens zijn of haar werkzaamheden in aanmerking komen met ongelijke behandeling. Opdrachtgevers kunnen bedoeld of onbedoeld onderscheid maken.

Bijvoorbeeld op het moment dat ze een aanvraag doen of ten aanzien van de selectie van de kandidaten die zijn voorgesteld.

Als Recruiter sta je dagelijks voor de uitdaging om bij elke vacature goed in beeld te krijgen welke criteria noodzakelijk en relevant zijn voor de functie. Bij discriminatie gaat het om uitsluiting van mensen voor vacatures op grond van niet-relevante criteria. Een discriminerend verzoek van een opdrachtgever kan heel expliciet zijn, maar ook impliciet, doordat bijvoorbeeld eisen gesteld worden aan de kandidaten die onnodig hoog en/of niet relevant zijn voor de functie.

Discriminatiegronden

- Leeftijd;
- Afkomst;
- Geslacht;
- Handicap of chronische ziekte;
- Godsdienst;
- Nationaliteit;
- Seksuele voorkeur;
- Politieke overtuiging;
- Burgerlijke staat.

Het gelijkheidsbeginsel staat beschreven in artikel 1 van de Grondwet en wordt vervolgens in diverse wetten uitgewerkt;

- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

Het doel van deze wet is het bevorderen dat iedereen in Nederland op gelijke voet aan het maatschappelijk leven kan deelnemen door discriminatie te verbieden.

Deze wet verbiedt onderscheid te maken op basis van: godsdienst, levensovertuiging, politieke voorkeur, ras, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat.

- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (WGB)

Onderscheid naar geslacht is volgens deze wet verboden bij: W&S, arbeidsvoorwaarden, opleidingsmogelijkheden, promotie en ontslag.

- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL)

- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte op het werk (WGBH/CZ) regelt dat iedereen die te maken heeft met werk, geen onderscheid mag maken op grond van handicap op chronische ziekte bij: W&S, arbeidsovereenkomst, ontslag, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, promotie en scholing.



- Wet onderscheid contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Deze wet verbiedt werkgevers om een onderscheid te maken in arbeidsvoorwaarden te maken tussen werknemers met een tijdelijk en vast dienstverband.

- Wet onderscheid op grond van arbeidsduur (WAO)

In deze wet is gelijke behandeling geregeld van werknemers met verschillende arbeidduur.

Is het maken van onderscheid altijd discriminatie?

Niet alles is discriminatie. Er zijn situaties waarin het heel normaal is om onderscheid te maken tussen mensen. Iemand weigeren voor bijvoorbeeld de functie van receptionist omdat hij of zij de Nederlandse taal niet beheerst, hoeft geen discriminatie te zijn. De motivering voor de weigering is dus belangrijk.

Discriminatie is niet het maken van onderscheid op zich, maar het maken van verboden onderscheid. Dat wil zeggen: onderscheid maken tussen mensen, zonder dat daarvoor objectief gezien een goede reden is.

Voorbeelden van onderscheid;

- Voorkeursbeleid of positieve discriminatie

Een werkgever mag bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan bepaalde sollicitanten, zoals vrouwen of allochtonen. Dit heet voorkeursbeleid of positieve discriminatie.

Werken in een bepaalde functie binnen een bedrijf aanzienlijk minder vrouwen dan mannen? Alleen dan mag een werkgever de voorkeur geven aan vrouwen. Een voorkeur voor allochtonen mag alleen als er in een functie beduidend minder allochtonen werken dan in de rest van de regio.

Werkgevers mogen sollicitanten uit groepen waarvoor geen voorkeursbeleid geldt, niet bij voorbaat uitsluiten. Er is geen overheidsbeleid dat stelt dat minderheden of vrouwen structureel voorrang moeten krijgen.

- Onderscheid bij sollicitaties op geslacht, ras of leeftijd

Soms kan alleen een man of vrouw een bepaalde functie uitoefenen. Of iemand van een bepaald ras. Bijvoorbeeld een acteur met een donkere huidskleur voor de rol van Martin Luther King. Dan mag een werkgever sollicitanten hierop selecteren.

Ook kan voor een functie iemand van een bepaalde leeftijd nodig zijn. Bijvoorbeeld een kind voor het showen van kinderkleding. Maakt een werkgever onderscheid op basis van leeftijd? Dan moet de reden voor de leeftijdseis duidelijk in de vacature staan.

Uitzondering: onderscheid bij sollicitaties voor jongeren onder de 18 jaar

Voor jonge werknemers gelden soms andere regels. Sommige werkzaamheden zijn voor werknemers jonger dan 18 jaar gevaarlijk om uit te voeren. Voor hun veiligheid of gezondheid, of die van collega's of klanten. Dit kan een reden zijn om hen uit te sluiten van het sollicitatieproces.

- Onderscheid bij sollicitaties bij gevaar voor gezondheid en veiligheid

Werkgevers mogen kandidaten met een handicap of chronische ziekte weigeren. Dit mag als dat nodig is om hun gezondheid en veiligheid te garanderen, of de gezondheid van collega's of klanten. De werkgever mag hen niet weigeren als aanpassingen op de werkplek het risico voor de gezondheid en veiligheid wegnemen.

- Onderscheid bij sollicitaties op grond van godsdienst en levensovertuiging

Een werkgever mag van sollicitanten eisen dat ze een bepaalde godsdienst of levensovertuiging hebben, als dat van belang is voor de vervulling van de functie. Zo mag een gereformeerd ziekenhuis verpleegkundigen vragen met een gereformeerde levensovertuiging. Verpleegkundigen komen veel in contact met patiënten en dragen zo bij





aan de identiteit van de instelling. Om die reden mag deze eis niet worden gesteld aan een kok die alleen in de keuken bezig is.

Discriminatie in vacatureteksten

Denk goed na of bepaalde standaardkwalificaties wel echt noodzakelijk zijn voor een bepaalde functie en pas de vacaturetekst hierop aan. Een docent Nederlands dient de Nederlandse taal uiteraard uitstekend te beheersen, maar dat zal niet per se voor een functie als softwareontwikkelaar gelden.

Wat is (g)een XL-uk is?

	
- Een motivatiebrief die volledig en duidelijk is.	- Geen motivatiebrief - Een motivatiebrief waar in staat dat hij/zij geld nodig heeft etc.; - Een motivatiebrief die vol staat met fouten.
- De sollicitant kan enthousiast vertellen waarom hij/zij deze vacature wil vervullen.	- Toont geen interesse, klinkt niet enthousiast. - Kan niet duidelijk vertellen waarom hij/zij deze vacature wil vervullen.
- Op een (klein aantal) vacature(s) heeft gereageerd.	- Op veel vacatures reageert; - Op veel verschillende vacatures reageert.
- Netjes gekleed is; - Een verzorgd uiterlijk heeft.	- Een trainingspak aan heeft; - Een pet op heeft; - Oordopjes in heeft; - Zijn/haar jas aanheeft tijdens het gesprek.
- Weet met wie hij/zij een gesprek heeft; - Goed voorbereid het gesprek in gaat (competenties, inhoud vacature etc.); - Goede normen en waarden heeft; - Goed voorbereid is.	- Weet niet met wie hij/zij een afspraak heeft; - Weet niet voor welke vacature hij/zij komt; - Kan geen competenties benoemen; - Geen/slechte normen en waarden.



Opdrachtgevers met een discriminerend verzoek

1. Oordeel niet gelijk – stel vragen

- Oordeel niet gelijk, stel eerst vragen er vanuit dat het geen discriminatie is die de opdrachtgever drijft, maar onwetendheid, onervarenheid met (de voordelen van) diversiteit of een concrete negatieve ervaring. Aan een discriminerend verzoek ligt vrijwel nooit de pure intentie om te discrimineren ten grondslag.
- De opdrachtgever heeft een (of meer) negatieve ervaring(en) opgedaan of is gevoelig voor negatieve beeldvorming, die geleid heeft tot een stereotype beeld van een groep mensen. Bestempel de opmerking van de opdrachtgever dus niet meteen als discriminerend, schrik er niet van en schiet niet in de verdediging. Je weet nog niet om welke reden deze vraag gesteld wordt. Trap niet in dezelfde valkuil als jouw opdrachtgever door uit te gaan van eigen, te snelle aannames.
- Stel open vragen om te achterhalen waarom de opdrachtgever zijn discriminerende verzoek doet. Heeft deze inderdaad een negatieve ervaring opgedaan? Wat ging er mis, hoe kwam dat, waar lag het aan en hoe had ze voorkomen kunnen worden? Is deze ervaring inderdaad relevant en steekhoudend voor de functie en de kandidaat die u gaat zoeken? Door dóór te vragen, krijgt u een steeds scherper beeld van de noodzakelijke en relevante eisen die aan de functie worden gesteld. Doe er uw voordeel mee en neem geen genoegen met onduidelijke antwoorden.

2. Overtuig met argumenten en voorbeelden

- Benadruk dat het jouw uitdaging is voor jouw opdrachtgever de perfecte match te vinden tussen functie en kandidaat. Dat is immers altijd jouw streven bij de screening van geschikte kandidaten. Hierbij houdt je rekening met alle noodzakelijke en relevante eisen die aan de functie gesteld worden. Daar mag de opdrachtgever op vertrouwen.
- Vertel jouw opdrachtgever hoe deze zichzelf tekort doet en kansen laat schieten.
- Overtuig jouw opdrachtgever met voorbeelden van succesvolle plaatsingen van personen die hij wil uitsluiten. Vertel over een ervaring waarbij een opdrachtgever dezelfde aarzelingen had, hoe je daarmee bent omgegaan, wie je hebt voorgesteld en welk resultaat dit de betreffende opdrachtgever uiteindelijk opleverden.

3. Vraag vertrouwen

- Is de opdrachtgever nog niet overtuigd, vraag hem jou het voordeel van de twijfel te geven. Benadruk nogmaals dat jouw doel is het beste resultaat te behalen voor de opdrachtgever. Dat is jouw werk, daar leeft jij van. Jij hebt hetzelfde belang als de opdrachtgever, namelijk de meest geschikte persoon vinden voor de functie.
- Eindig het gesprek door nogmaals te benadrukken dat jij kwaliteit levert en het optimale wilt bereiken voor jouw klant. Dit betekent dat jij de kandidaten met de beste papieren zult voorstellen, ongeacht geslacht, leeftijd, lichamelijke beperkingen of seksuele geaardheid.

4. Neem jouw verantwoordelijkheid

- Het standpunt van de NBBU en de wet luidt dat discriminerende verzoeken nooit gehonoreerd mogen worden. Dit is onethisch en strafbaar. Aan jou de uitdaging om alles uit de kast te halen om jouw opdrachtgever te overtuigen van jouw expertise, zodat hij weet dat hij erop kan vertrouwen dat hij altijd de beste gekwalificeerde persoon krijgt voor de functie.
- Gaat de inlener niet akkoord of merk je later in het traject dat discriminerende overwegingen een rol blijven spelen, dan dien je dit te bespreken met jou leidinggevende. Ook kun je mailen naar discriminatie@xluitzendbureau.nl.



Werkwijze offerte aanvraag

Zodra een potentiële opdrachtgever contact met ons opneemt dan is de werkwijze als volgt;

1. Sta de opdrachtgever ter woord en zorg er voor dat je antwoord hebt op *onderstaande vragen. Stel enkel deze vragen en geen andere. Het is de bedoeling dat je de opdrachtgever zo snel mogelijk doorverbindt naar Kasper Hendriks (Senior Accountmanager).

- Wat is de naam van het bedrijf?
- Wat is de functie?
- Om hoeveel medewerkers gaat het?
- Om hoeveel uur gaat het?
- Waar zullen de werkzaamheden plaatsvinden?
- Wat is de startdatum?

Is Kasper niet aanwezig? Probeer de opdrachtgever dan door te verbinden naar;

- Rowan Hartkamp (Alle regio's)
- Marjoleine van Altena (Alle regio's)
- Laura Poortvliet (Alle regio's)
- Sanne Jonkman (Regio Rotterdam)
- Denise Tump (Regio Utrecht)
- Elkie Mol (Regio Amsterdam)
- Nicole Binnenpoorte (Regio Zwolle)
- Laura Eken (Horeca)

Krijg je niemand te pakken? Mail de gegevens dan door naar offerte@xluitzendbureau.nl en geef aan dat de opdrachtgever binnen 1 uur gebeld zal worden.



Bijlage 1

Discriminatie in de wet

Artikelen in de Grondwet vormen de basis voor alle wetten en regels in Nederland. Ook artikel 1 is uitgewerkt in verschillende wetten en regels. De belangrijkste wetten zijn:

- **Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)**
De Awgb regelt dat iedereen gelijke kansen moet hebben op een baan en goede arbeidsvoorwaarden. En ook op een opleiding of een bepaalde dienst of product. De Awgb richt zich op werkgevers, scholen, ziekenhuizen, winkeliers, horeca, sportscholen, verzekeraars en alle andere aanbieders van goederen of diensten. Zij mogen niet discrimineren op basis van een reeks kenmerken. Bijvoorbeeld godsdienst, politieke gezindheid of geslacht. Dit zijn discriminatiegronden. Lees welke discriminatiegronden de wet noemt.
- **Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)**
Hierin staat onder meer dat mensen met een beperking niet gediscrimineerd mogen worden. Een beperking kan lichamelijk, verstandelijk of psychisch zijn. Dit verbod geldt onder meer voor werkgevers, opleidingen, in bedrijven, winkels, restaurants, café's en het openbaar vervoer. Ook staat in deze wet dat gebouwen en diensten zo veel mogelijk toegankelijk moeten zijn.
- **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)**
Hierin staat dat er in arbeidsvoorwaarden geen onderscheid gemaakt mag worden op grond van leeftijd. Dit geldt ook voor de pensioenen die werknemers opbouwen via hun werkgever.
- **Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)**
Hierin is geregeld dat werknemers worden beschermd tegen ongewenst gedrag op het werk. Bijvoorbeeld bij seksuele intimidatie op het werk.
- **Burgerlijk wetboek**
In het Burgerlijk Wetboek staan onder meer regels voor werkgevers en werknemers. Iemand die bijvoorbeeld in deeltijd werkt, heeft dezelfde rechten als iemand die fulltime werkt. Daarom mag een werkgever een parttimer geen lager uurloon geven dan iemand die hetzelfde werk fulltime doet. Verder mag een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zomaar worden uitgesloten van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Werkgevers mogen namelijk geen onderscheid maken tussen werknemers met een vaste of met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit geldt niet voor uitzendkrachten.
- **Wetboek van Strafrecht**
Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder andere dat u geen discriminerende opmerkingen mag maken. Of uitspraken doet die tot haat of discriminatie aanzetten. Ook mag u niet discrimineren in uw werk of deelnemen aan activiteiten die gericht zijn op discriminatie.