

# Antidiscriminatiebeleid

Het doel van deze gedragsregels is:

bevorderen dat uitzendondernemingen in hun beleid en dagelijks handelen het beginsel van gelijke behandeling toepassen en om uitzendondernemingen hun vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers, duidelijkheid te verschaffen over hoe het (bewust of onbewust) maken van bij de wet verboden ongelijke behandeling kan worden voorkomen. Het betreft hier ongelijke behandeling op grond van geslacht, ras, etnische afkomst of huidskleur, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd.

## **Artikel 1. Het verbod van onderscheid**

Overeenkomstig de bepalingen van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), wijzen uitzendondernemingen onderscheid af op grond van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.

Uitzendondernemingen onthouden zich van het maken van ongeoorloofd onderscheid, direct dan wel indirect. Bij direct onderscheid is sprake van een directe verwijzing naar een van de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken. Indirect onderscheid is onderscheid op grond van een neutraal criterium, dat bepaalde personen onevenredig zwaar treft in verband met één van de genoemde persoonskenmerken.

Opvattingen of voorkeuren van opdrachtgevers, hun personeelsleden of hun relaties zijn geen geldige reden om personen uit te sluiten in verband met de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken.

Uitzendondernemingen zullen opdrachtgevers en aspirant-opdrachtgevers in voorkomende gevallen laten weten dat zij geen medewerking verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

## **Artikel 2. Voorkeursbeleid**

In uitzondering op het verbod van onderscheid, is het voor opdrachtgevers wettelijk toegestaan om bij vacatures een voorkeursbeleid te voeren ten aanzien van uitsluitend drie groepen: vrouwen, personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte. Dit is echter alleen toegestaan indien dit beleid tot doel heeft personen behorende tot deze groepen in een bevoorrechte positie te brengen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen. Voorkeursbeleid dient te voldoen aan de eisen zoals gesteld in artikel 2, derde lid, van de Algemene wet gelijke behandeling, respectievelijk artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel c, van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte.

Het voeren van voorkeursbeleid ten aanzien van andere dan bovengenoemde groepen - zoals mannen, personen die niet behoren tot een etnische of culturele minderheidsgroep ('autochtonen') - is in geen geval toegestaan. Evenmin is het toegestaan voorkeursbeleid te voeren op grond van andere persoonskenmerken.

### **Artikel 3. Werving en selectie**

Bij de werving, selectie en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan opdrachtgevers dienen uitzendondernemingen, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zich uitsluitend te laten leiden door functionele eisen.

Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid is het stellen van niet-functierelevante eisen bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet toegestaan, omdat het effect daarvan kan zijn dat (indirect) onderscheid wordt gemaakt op grond van verboden persoonskenmerken.

Uitzendondernemingen zullen aan opdrachtgevers in voorkomende gevallen laten weten dat de wet hen verbiedt om medewerking te verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

### **Artikel 4. Het aanbieden van betrekkingen**

Het openlijk aanbieden van een betrekking geschiedt wat betreft tekst en vormgeving van de vacature zodanig, dat hieruit geen voorkeur blijkt ten aanzien van geslacht of leeftijd.

Voor zover het maken van onderscheid op basis van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan, wordt deze reden bij de aanbieding van de betrekking uitdrukkelijk vermeld.

### **Artikel 5. Mededelingsplicht**

Uitzendondernemingen en opdrachtgevers mogen in de selectiefase geen vragen stellen over persoonsgebonden kenmerken zoals zwangerschap, handicap of chronische ziekte, en ziekteverleden, tenzij dit op grond van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan.

### **Artikel 6. Registratie van persoonskenmerken**

Uitzendondernemingen zullen bij het inschrijven van (aspirant-) uitzendkrachten geen aantekening maken omtrent ras, huidskleur of etnische afkomst van de betrokkenen.

Het aantekenen dat een (aspirant-) uitzendkracht behoort tot een etnische of culturele minderheid zal alleen geschieden indien de werkgever de bedoeling heeft een voorkeursbeleid te voeren voor deze groep teneinde de feitelijke ongelijkheid van deze groep op te heffen.

Uitzendondernemingen mogen die gegevens registreren die nodig zijn om aan wettelijke regels te voldoen, zoals het vaststellen of de (aspirant-) uitzendkracht in Nederland werkzaam mag zijn. Volgens de Wet op de identificatieplicht zal iedere persoon zich bij indiensttreding bij een werkgever moeten identificeren door middel van een paspoort, rijbewijs of identificatiekaart. Blijkt de persoon een niet-Nederlandse nationaliteit te bezitten, dan moet worden vastgesteld of de persoon een EER-onderdaan is of niet. Alle EER-onderdanen mogen - indien wordt voldaan aan enige formele, administratieve vereisten - zonder beperkingen in Nederland werken. Is de (aspirant-) uitzendkracht geen EER-onderdaan, dan moet worden vastgesteld of de persoon gerechtigd is in Nederland te verblijven en te werken, conform de Wet arbeid vreemdelingen (WAV). Gebruik van deze gegevens voor andere doeleinden is niet geoorloofd.

### **Artikel 7. Bekendmaking**

Uitzendondernemingen reiken deze gedragsregels uit aan hun vaste personeel en geven waar nodig instructies over de uitvoering en de toepassing.

De gelijke behandelingswetgeving maakt onderdeel uit van de opleiding tot intercedent.

De ABU en zijn leden onderschrijven deze gedragsregels en publiceren deze op de website van de ABU.

### **Artikel 8. Klachtenprocedure**

Iedere belanghebbende kan een klacht indienen tegen een lid van de ABU of tegen een uitzendorganisatie die geen lid is van de ABU, maar die zich op voorhand en vrijwillig aan deze gedragsregels heeft onderworpen. Dit kan bij de secretaris van het Scheidsgerecht en bij gebreke van een zodanige secretaris bij het secretariaat van de ABU. De klacht bestaat eruit dat de uitzendonderneming in strijd zou hebben gehandeld met één of meer artikelen van de gedragsregels. De secretaris van het Scheidsgerecht, en bij gebreke van deze, het secretariaat van de ABU, zal de klacht zo spoedig mogelijk aan het Scheidsgerecht doorzenden.

De mogelijkheid om een klacht in te dienen bij het Scheidsgerecht doet niet af aan de mogelijkheid die een belanghebbende heeft een melding te doen of een klacht in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Niet vereist is dat daaraan voorafgaand de klachtprocedure bij het Scheidsgerecht of enige andere interne of externe procedure is doorlopen.

De sancties, die het Scheidsgerecht kan treffen, bestaan in het geven van een waarschuwing aan de betrokken uitzendonderneming of een schriftelijke berisping, respectievelijk het geven van een advies aan de ABU om het schuldig verklaarde lid uit het lidmaatschap van de ABU te ontzetten.

Op [www.abu.nl](http://www.abu.nl) kun je ook terecht voor meer informatie over dit onderwerp.