

ANTI-DISCRIMINATIEBELEID 2023

1. Inleiding

De uitzendbranche zegt nee tegen discriminatie

Raaak Personeel zegt nee tegen discriminatie

Jij zegt nee tegen discriminatie

En JA tegen een diverse arbeidsmarkt

Raaak Personeel gelooft vanuit haar visie dat iedereen recht heeft op gelijke kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht: afkomst, geloof, geslacht, zwangerschap of leeftijd (artikel 1 grondwet).

In sommige gevallen is er overduidelijk sprake van discriminatie, maar soms is het lastig in te schatten of het een discriminerend verzoek betreft, wat de juiste manier van handelen bemoeilijkt. Welke functie-eisen mogen er gesteld worden? En welke niet? Hoe wordt een inlener geattendeerd op een discriminerend verzoek zonder dat het de werkrelatie verstoort?

Bij Raaak Personeel zeggen we JA tegen onze inleners, maar NEE tegen discriminatie. De werknemers van Raaak zijn hierin de belangrijkste schakel. Durf NEE te zeggen!

Raaak Personeel is aangesloten bij brancheorganisatie ABU. Vanuit de brancheorganisatie is het actieplan **Diversiteit Arbeidsmarkt** opgesteld. Als ABU-lid en maatschappelijk betrokken organisatie heeft Raaak Personeel dit actieplan vertaald naar een antidiscriminatiebeleid.

De uitzendbranche speelt een belangrijke rol in het bestrijden van discriminatie. Tegelijkertijd is discriminatie een breed maatschappelijk probleem dat speelt op de gehele arbeidsmarkt. Ook bij inleners ligt een grote verantwoordelijkheid. De uitzendbranche vormt de sleutel tot de oplossing. Het is de taak van eenieder om niet in te gaan op discriminerende verzoeken en het onderwerp bespreekbaar te maken.

Uitzendwerk vormt voor veel mensen een opstap naar de arbeidsmarkt. Raaak Personeel heeft als doel om ook mensen grotere afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld met een migratieachtergrond, beperking of 50-plussers) aan een passende baan te helpen. De afdeling Raaak Talent geeft hier dagelijks uitvoering aan.

2. Gedragsregels

Raaak Personeel zal zich ten opzichte van uitzendkrachten, inleners, stakeholders, ABU-leden en andere uitzendondernemingen gedragen overeenkomstig aan de in Nederland geldende wet- en regelgeving.

Het doel van deze gedragsregels is:

Bevorderen dat werknemers het beginsel van gelijke behandeling in hun dagelijks handelen toepassen en om 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

1. Overeenkomstig aan 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), wijst Raaak Personeel onderscheid af op grond van: geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte en leeftijd.
2. Raaak Personeel onthoudt zich van het maken van ongeoorloofd onderscheid, direct dan wel indirect. Bij direct onderscheid is sprake van een directe verwijzing naar één 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.
3. Opvattingen of voorkeuren van inleners, hun personeelsleden of hun relaties zijn geen geldige reden om personen uit te sluiten in verband met de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken.

4. Medewerkers van Raaak Personeel zullen inleners en aspirant-inleners in voorkomende gevallen laten weten dat zij geen medewerking verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

Artikel 2. Voorkeursbeleid

1. In uitzondering op het verbod van onderscheid, is het inleners 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 is in geen geval toegestaan. Evenmin is het toegestaan voorkeursbeleid te voeren op grond van andere persoonskenmerken.

Artikel 3. Werving en selectie

1. Bij de werving, selectie en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan inleners dienen medewerkers van Raaak Personeel, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zich uitsluitend te laten leiden door functionele eisen.
2. 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.
3. Werknemers van Raaak Personeel laten aan inleners in voorkomende gevallen 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

1. 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.
2. Voor zover het maken van onderscheid op basis van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan, wordt de reden bij de aanbieding van de betrekking uitdrukkelijk vermeld.

Artikel 5. Mededelingsplicht

Medewerkers van Raaak Personeel en inleners 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

1. Werknemers van Raaak Personeel maken bij het inschrijven van (aspirant-) uitzendkrachten geen aantekening omtrent: ras, huidskleur of etnische afkomst van de betrokkenen.
2. 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.
3. Werknemers van Raaak Personeel 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 voldaan wordt 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

1. Raaak Personeel reikt deze gedragsregels uit aan het vaste personeel en geeft waar nodig instructies over de uitvoering en de toepassing.
2. De gelijke behandelingswetgeving maakt onderdeel uit van de opleiding tot consultant.
3. De ABU en zijn leden onderschrijven deze gedragsregels en publiceren deze op de website van de ABU.

Artikel 8. Klachtenprocedure

1. 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.
2. De mogelijkheid om een klacht in te dienen bij het Scheidsgerecht doet niet af aan de mogelijkheid die een belanghebbende ingevolge artikel 12, tweede lid, van de AWGB heeft om een verzoek om een oordeel in te dienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. Niet vereist is dat daaraan voorafgaand de klachtprocedure bij het Scheidsgerecht of enige andere interne of externe procedure is doorlopen.
3. 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.
4. Raaak Personeel heeft een eigen klachtencommissie binnen de organisatie. In het protocol 'ongewenste omgangsvormen' wordt deze inhoudelijk benoemd met de bijbehorende procedures.

1. Beleid wordt door de directie vastgesteld.	2. Het beleid dient regelmatig (jaarlijks) getoetst en onderhouden te worden.	3. Het beleid dient bekend te zijn bij alle medewerkers.	4. Actieve invulling van het beleid en toetsing.	5. Het beleid maakt onderdeel uit van de opleiding van de vaste medewerker.	6. Het beleid bevat een klachten procedure voor zowel vaste medewerkers als uitzendkracht.	7. Het beleid wordt actief uitgedragen richting opdrachtgevers.
Wat: Het anti discriminatiebeleid dient vastgesteld te zijn door de directie.	Wat: Het beleid is geen vaststaand gegeven, maar wordt regelmatig getoetst en aangepast.	Wat: Het beleid moet bekend zijn in de organisatie	Wat: Er dient een actieve invulling te worden gegeven aan het beleid.	Wat: Het onderwerp dienst tijdens het gehele dienstverband van een medewerker onderdeel uit te maken van de interne opleidingen.	Wat: in gevallen van discriminatie dient hiervan melding te (kunnen) worden gemaakt.	Wat: voor opdrachtgevers is bij aanvang van de opdracht duidelijk dat de organisatie een actief antidiscriminatie beleid voert
Hoe: Het anti discriminatiebeleid wordt als living document vastgesteld en jaarlijks opnieuw beoordeeld door de directie. Beoordeling vindt plaats bij het opnieuw vaststellen van de personeelsgids en de daarbij behorende richtlijnen. Na het vaststellen.	Hoe: periodiek wordt er gewezen op het voorlichtingsmateriaal en de voorlichtingswebsite van de ABU (www.werkjemeezegnee.nl) In een terugkerende e-learning module worden medewerkers voorgelicht en getoetst op eventuele vooroordelen c.g discriminatoir handelen.	Hoe: Nieuwe medewerkers ontvangen de spieksheet* www.werkjemeezegnee.nl en het antidiscriminatie beleid wordt toegelicht. Deze spieksheet wordt periodiek op intranet geplaatst en zodoende onder de aandacht gebracht bij alle medewerkers. Het beleid maakt eveneens onderdeel uit van de personeelsgids.	Hoe: het anti-discriminatie beleid in combinatie met deze onderhoud beleid eisen worden periodiek onder de aandacht gebracht. Hiermee zijn de stappen die Raaak Personeel neemt inzichtelijk.	Hoe: In een terugkerende e-learning module worden medewerkers voorgelicht en getoetst op eventuele vooroordelen c.g discriminatoir handelen.	Hoe: Op www.raaakpersoneel.nl is een klachtenformulier beschikbaar. Klachten worden behandeld door de klachtencommissie.	Hoe: Het anti-discriminatie beleid is beschikbaar op de website en in het online urenprotaal Raaak Konnekt.

