

ANTI-DISCRIMINATIEBELEID ENGNR.

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van ENGNR. is erop 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 ENGNR. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van ENGNR. 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 ENGNR

- a. ENGNR. 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. ENGNR. 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 Job Verraes. (intern vertrouwenspersoon). In geval van ontoereikende deskundigheid met betrekking tot vertrouwenskwesaties zal Job Verraes contact opnemen met de arbodienst.
- c. Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesatie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij Job Verraes. (intern vertrouwenspersoon). In geval van ontoereikende deskundigheid met betrekking tot vertrouwenskwesaties zal Job Verraes contact opnemen met de arbodienst.
- d. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker ook direct contact opnemen met de arbodienst of de branche organisatie.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

De directie van ENGNR. is verantwoordelijk voor:

- a. Het toezien op een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt; dit werkklimaat dient ook na te worden geleefd door de inlener aan welke ENGNR. zijn personeel beschikbaar stelt.
- b. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het ervoor zorgdragen dat alle belanghebbende van ENGNR. (eigen medewerkers, uitzendkrachten, inleners en eventuele leveranciers welke direct betrokken zijn in de dienstverlening van ENGNR.):

- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid.
- goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.
- 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.

Bovenstaande zaken worden gerealiseerd door onderstaand document: 'Gedragsregels ter voorkoming van discriminatie'. In dit document staat uitgelegd hoe discriminatie en discriminerende verzoeken herkend kunnen worden en ook wat medewerkers moeten doen in geval van een discriminatoir verzoek. De manier waarop de medewerkers geïnformeerd over en vertrouwd zijn met het beleid is als volgt:

1. ENGNR. zal zowel dit document als onderstaande gedragsregels ter voorkoming van discriminatie uitreiken aan alle belanghebbende (eigen medewerkers, uitzendkrachten, inleners en eventuele leveranciers welke direct betrokken zijn in de dienstverlening van ENGNR.) en zal instructies geven over de uitvoering en de toepassing ervan.
 2. De gelijke behandelingswetgeving maakt onderdeel uit van de opleiding tot intercedent. Voor de personen die deze opleiding niet volgen / gevolgd hebben. Zal er een aanvullende cursus zijn ter voorkoming van discriminatie.
 3. Ook zal dit document en de gedragsregels ter voorkoming van discriminatie gepubliceerd worden op de interne Teams omgeving van ENGNR. ze worden ook toegevoegd aan de website (engnr.nl) en uitgereikt aan alle belanghebbende.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

Gedragsregels ter voorkoming van discriminatie

Doel van deze gedragsregels is:

1. bevorderen dat het beleid van ENGNR. en dagelijks handelen het beginsel van gelijke behandeling toepassen.
2. om ENGNR. hun vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers, en indien van toepassing leveranciers die betrokken zijn bij de dienstverlening van ENGNR, 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 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 ENGNR onderscheid af op grond van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.
2. ENGNR. onthoudt 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.
3. Opvattingen of voorkeuren van opdrachtgevers, hun personeelsleden of hun relaties zijn voor ENGNR. geen geldige reden om personen uit te sluiten in verband met de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken.
4. ENGNR. zal 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**

1. In uitzondering op het verbod van onderscheid, is het 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 voldoet 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 6 gedragsregels voor uitzendondernemingen handicap en chronische ziekte.
2. 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

1. Bij de werving, selectie en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan opdrachtgevers zal ENGNR, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zich uitsluitend 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. ENGNR. zal 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

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 deze reden bij de aanbieding van de betrekking uitdrukkelijk vermeld.

Artikel 5. Mededelingsplicht

ENGNR. en opdrachtgevers zullen 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. ENGNR. zal bij het inschrijven van (aspirant-) uitzendkrachten geen aantekening maken 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. ENGNR. mag gegevens registreren die nodig zijn om aan gedragsregels voor uitzendondernemingen 7 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. Procedure ongewenst gedrag of discriminatie bij een uitzendkracht

1. Op het moment dat een uitzendkracht ongewenst gedrag of een vorm van discriminatie ervaart, heeft deze persoon altijd de gelegenheid om bij het desbetreffende bedrijf waar de uitzendkracht in dienst is, een leidinggevende aan te spreken om dit ongewenste of discriminerende gedrag aan het licht te brengen. Onder ongewenst of discriminerend gedrag valt ook ongewenste intimiteit en pestgedrag op de werkvloer.
2. Indien het niet mogelijk is voor de uitzendkracht om, door wat voor reden dan ook, een leidinggevende van het desbetreffende bedrijf te benaderen. Dan kunnen zij terecht bij Kamil Momot, hij is binnen ENGNR. het meldpunt bij racismekwesties voor uitzendkrachten. Daarnaast spreekt de persoon in kwestie onder andere pools, op deze manier hoeft een eventuele taalbarrière dus ook niet voor problemen te zorgen. Mocht de melding van dusdanige aard zijn dat de kandidaat / medewerker behoefte heeft aan een vertrouwenspersoon van de organisatie dan kan deze op verzoek worden betrokken.