



Anti-Discriminatie protocol 2020 (vs. 02-2020)

Bij werving en selectie van nieuw personeel moeten wij als werkgever alle kandidaten gelijk behandelen. Discriminatie is verboden, zoals vastgelegd in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

Om misverstanden over gelijke behandeling te voorkomen, leggen wij dit vast. Naast de wetgeving zijn er ook de fatsoensregels, vastgelegd in de sollicitatiecode, die de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) heeft ontwikkeld in overleg met de Stichting van de Arbeid.

Neem deze stappen door bij elke sollicitatieprocedure en voer deze uit.

Gelijke behandeling bij werving

In de vacaturetekst mag je alleen eisen stellen die relevant zijn voor het werk. Een leeftijdsgrens mag alleen worden opgenomen als hiervoor een goede reden is.

Man of vrouw

Volgens de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV) mag je geen onderscheid maken bij de werving van uitzendkrachten cq. personeelsleden, tenzij daarvoor een gegronde reden bestaat.

Uit de vacaturetekst moet duidelijk blijken dat de functie zowel voor mannen als voor vrouwen open staat, bijvoorbeeld door voor de functiebenaming zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm te gebruiken (leraar/lerares). Ook kan de werkgever achter de functiebenaming de vermelding m/v opnemen, bijvoorbeeld timmerman (m/v) of een neutrale benaming van de functie gebruiken. Dit laatste geniet de voorkeur van NL People.

Leeftijdscriminatie

Volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) mag de werkgever geen leeftijdsonderscheid maken bij het werven van personeel, tenzij hij daar een goede reden voor heeft.

Gelijke behandeling bij selectie

Tijdens de selectie is het belangrijk dat kandidaten worden beoordeeld op basis van de vooraf opgestelde functie-eisen.

Tijdens het sollicitatiegesprek mag je als werkgever alleen vragen stellen die relevant zijn voor de functie. Vragen over privé zaken mogen niet. Je mag tijdens een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld niet vragen naar de kinderswangerschap en gezinsomstandigheden van een kandidaat. Je mag ook niet informeren naar de gezondheid van een sollicitant of naar het ziekteverzuim bij een vorige werkgever. Is de keuze eenmaal gemaakt, dan mag je de kandidaat niet alsnog afwijzen op een van de discriminatiegronden. Ook niet als er nieuwe informatie is over bijvoorbeeld een zwangerschap of een chronische ziekte van de kandidaat.



Diversiteitsmanagement

Veel inleners willen graag een gevarieerd personeelsbestand. Daarom proberen ze mensen met verschillende achtergronden in dienst te nemen.

Er zijn meerdere redenen denkbaar waarom werkgevers en inleners voor een divers personeelsbestand kiezen, zoals:

optimaal gebruik willen maken van de verschillende kwaliteiten van mensen. Dat wil zeggen dat het personeel niet bestaat uit enkel hoogopgeleide twintigers en dertigers of voornamelijk uit mannen een 'afspiegeling' van de bevolking of een klantenbestand in huis willen halen willen bijdragen aan het verminderen van de maatschappelijke achterstand van bepaalde groepen. Om een divers personeelsbestand te realiseren, benaderen werkgevers de doelgroep die zij op het oog hebben vaak rechtstreeks.

Ook kan de vraag vanuit een inlener komen om hierop te sturen. Dit is toegestaan, maar je mag niet enkel uit die doelgroep kandidaten selecteren. Een van de instrumenten van diversiteitsmanagement is voorkeursbeleid.

Tijdens de selectie is het belangrijk dat kandidaten worden beoordeeld op basis van de vooraf opgestelde functie-eisen. Zo voorkomt je dat de eisen tijdens het selectieproces veranderen en dat je daardoor mogelijk kandidaten ongelijk behandelt.

Om dit voorkeursbeleid mogelijk te maken, zijn in de gelijke behandelingswetgeving enkele uitzonderingsbepalingen opgenomen. Maar er gelden wel strikte eisen voor het voorkeursbeleid:

achterstandseis: de werkgever moet de achterstand kunnen aantonen

zorgvuldigheidseis: de werkgever moet alle sollicitanten zorgvuldig en objectief beoordelen volgens vastgestelde criteria. Een kandidaat krijgt alleen voorrang bij 'gelijke' en niet bij 'voldoende' geschiktheid

evenredigheidseis: de voorkeursmaatregel moet in redelijke verhouding staan tot het doel. De werkgever moet de maatregel kunnen rechtvaardigen door de mate van achterstand

kenbaarheidseis: de werkgever is verplicht om bij de werving- en selectieprocedure uit te leggen dat hij een voorkeursbeleid voert. Dit moet al in de vacaturetekst staan.

Voor andere dan de hierboven genoemde groepen mag er geen voorkeursbeleid worden toegepast als de betreffende groep is ondervetegenwoordigd in de organisatie. Er geldt één uitzondering voor leeftijdsgroepen, namelijk als dit voorkeursbeleid onderdeel is van een bij wet formeel vastgelegd 'doelgroepenbeleid'.

Het toepassen van de sectie diversiteitsmanagement is uitsluitend toegestaan na goedkeuring van de betreffende manager, of minimaal functieniveau sr Operation Specialist.

Het afgevinkte protocol wordt opgeslagen in het personeelsdossier.



Klachten procedure:

Kandidaten, werknemers en uitzendkrachten met een klacht, die onderling niet kan worden beslecht, kunnen zich wenden tot de directie, middels ons mailadres. De klacht wordt binnen 4 weken behandeld en zal, indien nodig, worden voorgelegd aan onafhankelijke instanties zoals ABU legal.

Brigitte de Weij
NL People BV