



#### **Bijlage 4 – Antidiscriminatiebeleid – extern**

WERQ Personeelsdiensten B.V. heeft een open bedrijfscultuur en staat voor eerlijke flex. WERQ maakt werk mogelijk, organiseert flexibiliteit, zorgt voor groei en een goede werking van de arbeidsmarkt en biedt mensen bovenal perspectief.

Directie en medewerkers van WERQ Personeelsdiensten B.V. vinden het vanzelfsprekend eenieder gelijke kansen te bieden. Om er verzekerd van te zijn dat discriminatie door WERQ Personeelsdiensten B.V. wordt voorkomen, is een actief antidiscriminatiebeleid opgesteld welke door de directie is vastgesteld. Dit stelt WERQ Personeelsdiensten B.V. in staat om enige vorm van discriminatie direct te signaleren.

#### **Doel**

Met het vastleggen van dit beleid streeft team WERQ naar een eerlijk proces van werving en selectie waarbij eenieder gelijke kansen krijgt. Daarnaast streeft team WERQ ernaar om iedere mogelijke manier van arbeidsdiscriminatie te signalering zodat actie ondernomen kan worden om dit tegen te gaan.

#### **Definitie van discriminatie**

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd.

Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan:

- Godsdienst
- Levensovertuiging
- Politieke gezindheid
- Ras
- Geslacht
- Nationaliteit
- Seksuele gerichtheid
- Burgerlijke staat
- Handicap of chronische ziekte
- Leeftijd
- Arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk)
- Soort arbeidscontract (tijdelijk of vast)

Niet alle onderscheid is verboden. Discriminatie is niet het maken van onderscheid, maar het maken van verboden onderscheid.

#### **Voorkeursbeleid**

In enkele gevallen is het voor opdrachtgevers toegestaan om bij vacatures een voorkeursbeleid te voeren. Dit mag ten aanzien uitsluitend indien dit betrekking heeft op één van de drie volgende groepen:

- Vrouwen;
- Mensen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep;
- Personen met een handicap of chronische ziekte.

Bovenstaande is enkel toegestaan indien het voorkeursbeleid tot doel heeft personen behorende tot deze groepen in een bevoorrechte positie te brengen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen. Een voorkeursbeleid dient altijd te voldoen aan de eisen die worden gesteld in artikel 2, derde lid van de Algemene wet gelijke behandeling en/of artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel c van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte.

#### **Standpunt WERQ Personeelsdiensten B.V.**

- a. WERQ Personeelsdiensten B.V. 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 bevat



- 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. WERQ Personeelsdiensten B.V. tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de flexwerkers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

#### **Handelen door de medewerkers**

- a. De medewerkers van WERQ Personeelsdiensten B.V. hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminator karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- b. Indien de medewerker van WERQ Personeelsdiensten B.V. 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 Ruth Munster.
- c. Indien de medewerker van WERQ Personeelsdiensten B.V. discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij Ruth Munster.

#### **Verantwoordelijkheden van werkgever**

WERQ Personeelsdiensten B.V. is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegend, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- b. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat medewerkers van WERQ Personeelsdiensten B.V.:
  - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd door het periodiek bespreken van het antidiscriminatiebeleid tijdens het samenwerkingsoverleg wat viermaal per jaar plaatsvindt, daarbij wordt de parate kennis over het onderwerp binnen het team getest en door het jaarlijks deelnemen aan de Diversiteit Loont Challenge van de ABU.
  - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Als basis dient iedere medewerker de SEU-opleiding te volgen via Artra en dient dit af te ronden met een positief resultaat. Daarnaast is iedere medewerker bekend met de website van de ABU: [www.werkjijmeezegnee.nl](http://www.werkjijmeezegnee.nl) waar verschillende veelvoorkomende discriminatie wordt weergegeven met daarbij informatie over hoe het beste gehandeld kan worden in specifieke situaties.
  - Voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminator verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Medewerkers van WERQ Personeelsdiensten B.V. hebben standaard een waaijer, afkomstig van de ABU en passend bij de website [www.zegjijmeezegnee.nl](http://www.zegjijmeezegnee.nl), op de werkplek liggen met daarin de meest voorkomende vormen van discriminatie en informatie over hoe hiermee het beste om te gaan.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

#### **Klachtenprocedure**

Indien een flexwerker, vaste medewerker of potentiële medewerker ervaart dat onderscheid wordt gemaakt op basis van een van de in dit beleid genoemde discriminatiegronden, kan een klacht worden ingediend middels onze vastgestelde klachtenprocedure:

Een klacht kan op de volgende manieren gemeld worden:

- Per mail naar [Ruth@WERQ.nl](mailto:Ruth@WERQ.nl)
- Telefonisch via 0528-287400 → vragen naar Ruth



Tijdens het opgenomen contact wordt een afspraak gemaakt om deze klacht te behandelen. In het daaropvolgende gesprek is er ruimte voor de indiener om toelichting te geven over de ervaren situatie en wordt er gezamenlijk naar een oplossing gezocht. Hieruit ontstaat vanzelfsprekend een passende vervolg actie. Klachten worden behandeld door de directie.

**Directeur WERQ Personeelsdiensten**

*R.Y.B. (Ruth) Munster*

Beleid Antidiscriminatie vastgesteld:

01-01-2024

Versie 1.0