



# Antidiscriminatie beleid

2023

## Antidiscriminatiebeleid

De bedrijfsvoering van Wiertz Company is er op 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.

## 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 Wiertz Company onderscheid op grond van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd af.
2. Wiertz Company 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 geen geldige reden om personen uit te sluiten in verband met de in het eerste lid genoemde persoonskenmerken.
4. Met dit beleid maakt Wiertz Company kenbaar geen medewerking te verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

## Werving en selectie

1. Bij de werving, selectie en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan opdrachtgevers laat Wiertz Company, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, zich uitsluitend leiden door functionele eisen.
2. Ter voorkoming van het maken van ongeoorloofd onderscheid is het opdrachtgevers niet toegestaan om niet-functierelevante eisen te stellen bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, omdat het effect daarvan kan zijn dat (indirect) onderscheid wordt gemaakt op grond van verboden persoonskenmerken.
3. Wiertz Company 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.

## Mededelingsplicht

Het is zowel Wiertz Company als opdrachtgevers niet toegestaan om in de selectiefase vragen te 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.

## Registratie van persoonskenmerken

1. Wiertz Company zal bij het inschrijven van flexkrachten geen aantekening maken omtrent ras, huidskleur of etnische afkomst van betrokkenen.
2. Het is Wiertz Company wel toegestaan die gegevens te registreren die nodig zijn om aan wettelijke regels te voldoen, zoals de gegevens die nodig zijn om vast te



stellen of de flexkracht in Nederland werkzaam mag zijn. Gebruik van deze gegevens voor andere doeleinde is niet geoorloofd.

### Handelen door de medewerkers

1. 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.
2. 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 zijn direct leidinggevende.
3. Indien de medewerker 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 zijn direct leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

### Verantwoordelijkheden van werkgever

Wiertz Company is verantwoordelijk voor:

1. Het creëren van 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;
2. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorg dragen dat de medewerkers:
  - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen;
  - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen;
  - 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.

### Klachtenprocedure

1. Indien er geconstateerd wordt dat dit antidiscriminatiebeleid niet wordt nageleefd kan intern een klacht ingediend door het [klachtenformulier](#) op de website in te vullen. Leidt dit niet tot het gewenste resultaat kunnen betrokken personen extern de klachtenprocedure starten.
2. 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.



3. 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.

Dit antidiscriminatiebeleid is een integraal onderdeel van de algemene voorwaarden van Wiertz Company. Door akkoord te gaan met de algemene voorwaarden verklaren opdrachtgevers dit beleid na te leven en te handhaven.

