Introductie in gelijke behandeling voor de uitzendbranche

Discrimineer jij onbewust? Test het zelf!

ABU

Discrimineer jij? Test het zelf!

Kan een inlener alleen uitzendkrachten een kluisje weigeren?	☐ ja ☐ nee	4
Mag ik voor een evenwichtig personeelsbestand vooral mannen voordragen?	☐ ja ☐ nee	6
Mag een callcenter een accentloos Nederlandse spreker vragen?	☐ ja ☐ nee	8
Mag een inlener mijn kandidaat weigeren omdat hij vrouwen geen hand geeft?	☐ ja ☐ nee	10
Kan een parttime medewerker een afwijkende eindejaarsuitkering krijgen?	☐ ja ☐ nee	12
Discrimineer ik mijn overgekwalificeerde kandidaat?	☐ ja ☐ nee	14
Mag een inlener een zwangere uitzendkracht wegsturen?	☐ ja ☐ nee	16
Kan ik in een vacaturetekst ‘maximaal vijf jaar werkervaring’ vragen?	☐ ja ☐ nee	18
Moet ik een dove werkzoekende inschrijven?	☐ ja ☐ nee	20
Een inlener vraagt geen Surinamers voor te dragen. Wat nu?	.....	22

Colofon

Deze publicatie en de www.abu.nl/discriminatie zijn een initiatief van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen).

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
www.abu.nl

Redactie namens de ABU:
Cindy Smeets, Ilonka van Heusden
Teksten: Eric Hoogeweg, Tekstwerkplaats
Vormgeving, illustraties en druk:
Krijn van Dijk, Briggs mediamakers

Oplage: 5.000 exemplaren

De tien voorbeelden van de zelftest zijn fictief, gebaseerd op wetsartikelen en/of uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling.

© 2012. Alle rechten voorbehouden. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.

Discrimineer jij onbewust? Test het zelf!

Werknemers mogen op de arbeidsmarkt en werkvloer niet worden uitgesloten op basis van uiteenlopende discriminatiegronden. De beschermende wetgeving is veelomvattend. Hierdoor kun je als intercedent onbewust en indirect de fout in gaan. Deze zelftest en de website (www.abu.nl/discriminatie) helpen je om dit te voorkomen.

Uitzendkrachten hebben net als andere werknemers recht op gelijke behandeling. Dat staat in de Grondwet, verschillende andere wetten en de ABU-*Gedragsregels*. Samen moeten deze regels voorkomen dat mensen - direct of indirect - gediscrimineerd worden vanwege hun: godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, chronische ziekte, soort contract, arbeidsduur of welke grond dan ook. Dat geldt bij de werving en selectie van werknemers, maar ook tijdens hun dienstverband.

Als intermediair op de arbeidsmarkt moet je je daar goed bewust van zijn. Alleen dan kun je goed reageren wanneer een verzoek van een inlener bijvoorbeeld bepaalde groepen uitsluit. Het voorkomt ook dat je zelf de fout ingaat bij de beoordeling van kandidaten en hun mogelijkheden. Al bij je eerste indruk kun je onbewust discrimineren. Bijvoorbeeld wanneer je inschat dat een mager meisje die ene fysiek zware functie vast niet aankan. Terwijl deze topsporter misschien juist heel geschikt is!

Heb jij blinde vlekken? Test jezelf in tien voorbeelden. Vergroot je zelfbewustzijn en vind snel je weg tussen de complexe juridische wetgeving als je tegen een dilemma aanloopt.

“Elk oordeel voor het laatste oordeel is een vooroordeel”
(Freek de Jonge)

Kan een inlener alleen uitzendkrachten een kluisje weigeren?

Je hoort van een uitzendkracht dat hij op de werkvloer geen kluisje mag gebruiken. Navraag bij de inlener leert dat er door groei van het bedrijf te weinig kluisjes zijn en vast personeel krijgt daarom voorrang. Wat doe je?

FOUT

Ik heb er begrip voor en laat het zo. Uitzendkrachten werken er vaak korter dan vast personeel.

GOED

Je vraagt de inlener waarom de uitzendkracht geen gebruik mag maken van de kluisjes op de werkvloer. Je legt hem daarbij uit dat hij geen onderscheid mag maken tussen uitzendkrachten en vaste werknemers. Voor het gebruik van de kluisjes moeten dus dezelfde voorwaarden gelden voor zijn eigen vaste medewerkers en voor de uitzendkrachten.

In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is sinds 27 april 2012 geregeld dat uitzendkrachten recht hebben op toegang tot bedrijfsvoorzieningen of diensten bij de inlener. Ze hebben dit recht onder dezelfde voorwaarden als de medewerkers van de inlener zelf. Bestaat er een wachttermijn voor een bepaalde faciliteit, dan zal die ook voor de uitzendkracht gelden.
Dit recht geldt uitdrukkelijk voor voorzieningen (fysiek) aanwezig op of in de locatie van de opdrachtgever, zoals kleed- en doucheruimtes, kluisjes, kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten (in eigen beheer).
Alleen in het geval van objectieve redenen voor verschillende behandeling, mag daarvan worden afgeweken. De inlener moet de toegang organiseren, niet de uitzendonderneming.
Echter, jij moet de opdrachtgever hier wel op aanspreken. Meer over de bepalingen omtrent gelijke behandeling in de Waadi kun je vinden op www.abu.nl/discriminatie.

Mag ik voor een evenwichtig personeelsbestand vooral mannen voordragen?

Een groot administratiekantoor waar veel vrouwen werken, heeft meerdere vacatures. De inlener wil een evenwichtig personeelsbestand en vraagt je om vooral mannelijke kandidaten voor te dragen. Wat doe je?

FOUT

Hier werk ik aan mee! Aangezien er al veel vrouwen werken, is dat in dit geval niet discriminerend voor hen.

GOED

In het gesprek met de opdrachtgever geef ik aan dat je geen groepen mag uitsluiten op basis van hun geslacht. In dit geval ook niet als ‘positieve discriminatie’.

De vraag om een bepaalde doelgroep juist wel te selecteren (bijvoorbeeld op grond van geslacht) kan ook discriminerend zijn. In dit geval worden vrouwen immers buitengesloten. Dat mag niet op grond van onder andere de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Alleen in bijzondere gevallen (en onder strikte voorwaarden, zie www.abu.nl/discriminatie) mag bij gelijke geschiktheid voorkeursbeleid (ook wel: ‘positieve discriminatie’) worden toegepast voor het tegengaan van structurele achterstanden. Dus niet om te zorgen voor meer evenwichtigheid of bijvoorbeeld diversiteit! Bovendien kunnen alleen vrouwen, etnische en culturele minderheidsgroepen en personen met een handicap of chronische ziekte hiervoor in aanmerking komen. Ook bij voorkeursbeleid kan alleen een voorkeur gegeven worden aan mensen uit die groepen bij ‘gelijke geschiktheid’. Bovendien moet dat van tevoren aangegeven zijn. Ook dan mag je dus geen mensen op voorhand buitensluiten.

Je mag mensen nooit buitensluiten. Dat staat onder andere in de Algemene wet gelijke behandeling, de Grondwet (Artikel 1) en de ABU-*Gedragsregels*.

Mag een callcenter een accentloos Nederlandse spreker vragen?

Een opdrachtgever is voor zijn callcenter op zoek naar een uitzendkracht. Die moet alleen wel accentloos Nederlands spreken. Dat vindt het bedrijf belangrijk voor de beeldvorming aan de telefoon. Hoe ga je hiermee om?

FOUT

Ik ga op zoek naar kandidaten in mijn bestand die aan dit criterium voldoen. Alles voor de klant!

GOED

Ik ga met de opdrachtgever in gesprek over zijn verzoek en de relevantie van de eis. Ik geef aan dat ik geen groepen mag uitsluiten. Door de eis te stellen dat iemand accentloos Nederlands moet spreken, kan ik indirect onderscheid moeten maken op grond van afkomst. Mensen uit bepaalde gebieden (binnen en buiten Nederland) worden hierdoor vaker benadeeld.

Dit soort verzoeken kunnen je voor lastige dilemma's plaatsen. Want in hoeverre is een eis relevant voor een specifieke functie? Om te bepalen of een indirect onderscheid geoorloofd is, heeft de overheid de 'objectieve rechtvaardigheidstoets' in het leven geroepen. Aan de hand van drie vragen kun je dat beoordelen:

- Wordt onderscheid gemaakt voor een legitiem doel?
- Is dat een passend middel om het doel te bereiken?
- Is dat noodzakelijk of zijn er alternatieven?

De antwoorden bieden in veel gevallen snel uitkomst. Meer hierover kun je lezen op www.abu.nl/discriminatie.

In dit geval is het relevant dat een kandidaat (verstaanbaar) Nederlands moet kunnen spreken voor de functie. Anders is hij of zij voor veel mensen niet te verstaan. Accentloos Nederlands is echter niet relevant. Daarmee worden groepen uitgesloten en is sprake van ongeoorloofd indirect onderscheid. Dat is niet toegestaan op basis van de Algemene wet gelijke behandeling.

Mag een inlener mijn kandidaat weigeren omdat hij vrouwen geen hand geeft?

Door zijn opleiding, ervaring en motivatie lijkt Mimoun (24) dé droomkandidaat voor een vacature. Toch wijst je inlener hem af omdat hij - vanwege zijn geloofsovertuiging - de vrouwelijke HR-adviseur geen hand geeft bij de kennismaking. Wat doe je?

FOUT

Ik zorg voor een andere kandidaat en zoek ander werk voor Mimoun. Als hij zelf vrouwen discrimineert, mag een inlener hem daar best op afwijzen.

GOED

Je praat verder met Mimoun en de inlener over hun motieven en bespreekt in hoeverre 'het probleem' ook echt een relevante eis voor de functie is. Door 'handen schudden' als eis voor de functie te stellen, maak je indirect onderscheid op grond van godsdienst. Iemand met deze geloofsovertuiging wordt hier namelijk meer door getroffen.

Indirect onderscheid is verboden, maar wanneer daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor bestaat, is het wel toegestaan. Je moet dus onderzoeken of deze rechtvaardigingsgrond bestaat. Of de afwijzing een terecht 'breekpunt' is, hangt af van het belang om handen te schudden in de organisatie en functie waar het om gaat. In een publieke functie met veel contacten buiten de eigen organisatie, kan dat bijvoorbeeld een terechte eis zijn. Voor een parkeercontroleur bijvoorbeeld (volgens een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling, oordeel 2012-54), maar je kunt daar niet zonder meer van uitgaan. Je moet dit - en de mogelijkheden die er wellicht toch zijn - onderzoeken door meer duidelijkheid te krijgen over de motieven van de opdrachtgever én de kandidaat.

Er zijn verschillende wetten en regels waarin is vastgelegd dat geen (direct of indirect) onderscheid mag worden gemaakt op basis van levensovertuiging of godsdienst. Dat staat bijvoorbeeld in de Grondwet (Artikel 1), de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en in de *Gedragsregels* van de ABU. Meer over deze wetten of bijvoorbeeld direct of indirect onderscheid, vind je op www.abu.nl/discriminatie. Als een inlener een uitzendkracht afwijst omdat hij geen handen schudt vanwege zijn geloofsovertuiging, moet hij laten zien dat deze voorwaarde echt nodig is voor het uitvoeren van de functie (Artikel 9 AWGB). Dit alleen beweren, is onvoldoende. Als Mimoun overigens mannen wel de hand schudt, maar vrouwen niet, is dat ook discriminatie.

Kan een parttime medewerker een afwijkende eindejaarsuitkering krijgen?

De organisatie groeit flink. De werkgever wil zijn medewerkers laten delen in het succes en stelt een extra royale eindejaarsuitkering vast. De parttimemedewerkers krijgen echter geen recht op die eindejaars-uitkering. Mag dit?

FOUT

Parttime medewerkers hebben ook minder bijgedragen aan de groei van het bedrijf, dus dan is het logisch dat ze minder krijgen.

GOED

Het is - in beginsel - niet toegestaan onderscheid te maken op grond van de arbeidsduur.

De Wet onderscheid arbeidsduur (WOA) regelt dat deeltijdwerkers dezelfde rechten hebben als voltijdwerkers. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de scholingsrechten van parttimers. Een werkgever mag geen onderscheid maken op grond van de arbeidsduur van werknemers.
Al zijn er uitzonderingen! Dan moet dit onderscheid ‘objectief gerechtvaardigd’ zijn. Dit moet per geval getoetst worden. Je moet dus eerst toetsen of er onderscheid is en daarna of dat niet objectief gerechtvaardigd is. Meer over deze toets kun je vinden op www.abu.nl/discriminatie.
Een parttime medewerker heeft recht op een gelijk deel, dus aangepast met het percentage dat iemand parttime werkt. Dit wordt ook wel het ‘naar rato’ berekenen genoemd.

Discrimineer ik mijn overgekwalificeerde kandidaat?

Anke (53) solliciteert naar een baan als assistent-controller. Jouw inlener zoekt iemand die vooral uitvoerend werk doet, kan doorgroeien en langere tijd in dienst kan blijven. Deze kandidaat is hiervoor duidelijk overgekwalificeerd en komt niet door je voorselectie. Zij voelt zich gediscrimineerd op grond van haar leeftijd. Hoe reageer je?

FOUT

Ik neem haar toch op in de voorselectie. In principe kan ze het werk doen en ik wil voorkomen dat ik discrimineer op grond van haar leeftijd.

GOED

Ik leg haar uit dat zij overgekwalificeerd is voor deze functie. Dit heeft niet met haar leeftijd te maken, maar met haar capaciteiten. Dat een assistent gevraagd wordt, gaat niet over leeftijd, maar over de inhoud van de functie.

Bij werving en selectie van kandidaten mag je geen groepen discrimineren op grond van hun leeftijd. Dat staat onder andere in de Grondwet (Artikel 1), de ABU-*Gedragsregels* en de Wet gelijke behandeling leeftijd bij de arbeid. Als gevraagd wordt naar een ‘assistent’ (met een goede motivatie) verwijst dat naar de inhoud of zwaarte van de functie. De Commissie Gelijke Behandeling heeft zich hier in 2012 over uitgesproken in een vergelijkbare zaak, aangespannen door een 56-jarige man (oordeel 2012-58).

In het verleden stelde de commissie ook al (oordeel 2005-06) dat de verwijzing naar een ‘senior’- of ‘junior’-functie verwijst naar de inhoud of zwaarte van een functie. Dat gold in 2012 ook voor de toevoeging ‘assistent’ en de motivatie van het uitzendbureau. Meer informatie hierover kun je vinden op www.abu.nl/discriminatie.

Mag een inlener een zwangere uitzendkracht wegsturen?

Uitzendkracht Patricia (29) is net aan een nieuwe baan begonnen, maar wordt naar huis gestuurd als zij de inlener vertelt dat zij zwanger is. Hij wilde juist continuïteit! Je wist nog niets van de zwangerschap en Patricia klaagt nu bij jou over de inlener. Wat doe je?

FOUT

Je belt direct de inlener en zorgt voor een andere uitzendkracht. Je legt Patricia uit dat deze inlener continuïteit zocht en dit zijn beslissing is. Ook voor haar ga je op zoek naar een passende andere functie.

GOED

Je neemt de klacht van Patricia serieus en gaat met inlener én uitzendkracht in gesprek over de ontstane situatie en een mogelijke oplossing. Als de inlener bij zijn standpunt blijft, leg je uit dat je geen (indirect) verboden onderscheid mag maken en probeer je alsnog tot een oplossing te komen.

Werkgevers mogen vrouwen niet weigeren voor een baan - of anders behandelen op de werkvloer - omdat zij zwanger zijn of bijvoorbeeld jonge kinderen hebben. Dit is vastgelegd in verschillende mensenrechtenverdragen en wetten, waaronder de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
De Commissie Gelijke Behandeling bepaalde in 2012 nog dat een inlener een verboden onderscheid heeft gemaakt (op grond van geslacht) door de arbeidsverhouding in een vergelijkbare kwestie te beëindigen (oordeel 2012-15). Ook de uitzender maakte in dat geval een verboden onderscheid (zelfde grond) door haar klacht niet zorgvuldig te behandelen (oordeel 2012-16). Het is dus heel belangrijk dat je een klacht hierover serieus oppakt.

In selectiegesprekken mogen geen vragen worden gesteld over zwangerschap of bijvoorbeeld een kinderwens. Gebeurt dit wel, dan mag een kandidaat hierover liegen! Ook uitzendondernemingen en opdrachtgevers mogen in de selectiefase geen vragen stellen over zwangerschap (of andere persoonsgebonden kenmerken zoals handicap, ziekteverleden of chronische ziekte).
Dit is ook vastgelegd in de ABU-*Gedragsregels* (Artikel 5). Meer weten? Kijk op www.abu.nl/discriminatie.

Kan ik in een vacaturetekst ‘maximaal vijf jaar werkervaring’ vragen?

Een goede opdrachtgever vraagt je om voor een jong team, enkele jonge uitzendkrachten voor te dragen. Je stelt een vacaturetekst op en weet dat je hierin geen leeftijden mag noemen. Hoe los je dit op?

FOUT

Ik los het voor de opdrachtgever slim op door de leeftijd niet letterlijk te noemen. Ik vraag gewoon naar iemand met maximaal vijf jaar werkervaring.

GOED

Ik maak een duidelijke omschrijving van de werkomgeving en functie-eisen en geef aan dat de functie openstaat voor mensen met weinig werkervaring.

Het is opletten bij het formuleren van functie-eisen of een vacaturetekst! Je kunt hierin ook onbewust groepen uitsluiten. Dat mag niet. Alleen onder strikte voorwaarden mogen vrouwen, allochtonen of mensen met een handicap soms wel voorrang krijgen bij gelijke geschiktheid (meer hierover vind je op www.abu.nl/discriminatie). Verder mag je geen mensen uitsluiten op basis van hun geslacht (Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen), leeftijd of bijvoorbeeld nationaliteit. Je mag ook geen indirect onderscheid maken, zoals in dit voorbeeld gebeurt. Dat is vastgelegd in de Wet gelijke behandeling leeftijd bij de arbeid.

Een 45-plusser werd daarom in het gelijk gesteld door de Commissie Gelijke Behandeling (oordeel 2009-118) toen een uitzend- en detacheringsbureau in personeelsadvertenties vroeg om twee tot vijf jaar relevante werkervaring. Werkervaring kan een terechte voorwaarde zijn, maar ‘maximum vijf jaar’ sluit mensen uit. Je kunt wel vragen naar ‘minimaal twee jaar werkervaring’ als dat relevant is voor de functie. Zorg wel altijd voor een goede motivatie.
Ook zoeken naar ‘havo/vwo-scholieren vanaf vijftien jaar’ als opruimhulp voor een school mag niet. Een man - ouder dan achttien en geen scholier - is in het gelijk gesteld door de commissie (oordeel 2011-215). De toevoeging ‘scholier’ zorgde in dit geval voor indirecte uitsluiting.

Moet ik een dove werkzoekende inschrijven?

Peter, een 25-jarige monteur, heeft zijn cv opgestuurd en meldt zich aan jouw bureau om zich in te schrijven. Je merkt al snel dat hij doof of zeer slechthorend is. Het lijkt je moeilijk om voor hem een geschikte baan te vinden. Schrijf je hem in?

FOUT

Ik schrijf hem niet in, maar vermijd liever het gesprek over zijn gehoorprobleem. Ik zeg liever dat ik op basis van zijn cv te weinig mogelijkheden zie.

GOED

Ik wil meer weten over de beperking van Peter en de mogelijkheden die er wel zijn. Ik stem af hoe we dit het best kunnen bespreken. Als ik meer weet over zijn geschiktheid, beslis ik of inschrijven zin heeft.

Een uitzendbureau heeft geen inschrijvingsplicht, maar je mag iemand niet op voorhand weigeren in te schrijven vanwege zijn beperking. Iemand met een chronische ziekte of handicap moet primair op zijn geschiktheid worden beoordeeld. Niet op eventuele beperkingen die dit oplevert. Dit is vastgelegd in de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (en ook in de ABU-*Gedragsregels*). Om te voorkomen dat mensen worden buitengesloten vanwege een beperking, moet je eerst onderzoeken wat er wel mogelijk is, eventueel met een doeltreffende aanpassing. Pas als dit duidelijk is, kun je beoordelen of de inschrijving zin heeft.

Een dove man die in 2008 naar de Commissie Gelijke Behandeling stapte, werd in het gelijk gesteld nadat een uitzend- en detacheringsbureau geen gesprek met hem aanging vanwege zijn ‘kennelijke ongeschiktheid’ (oordeel 2008-18). Hier is een verboden onderscheid gemaakt op grond van zijn handicap. Zonder een gesprek aan te gaan, kan je niet inschatten of iemand echt ongeschikt is.

Een inlener vraagt geen Surinamers voor te dragen. Wat nu?

Een potentiële opdrachtgever heeft enkele vacatures voor zijn Antilliaanse restaurant dat binnenkort de deuren opent. In zijn telefonisch toelichting vraagt de eigenaar om geen Surinamers voor te dragen. Wat doe je?

FOUT

Ik vraag deze *potential* naar zijn motief. Als hij goede argumenten geeft vanuit zijn dagelijkse praktijk, kan ik hem misschien toch helpen.

GOED

Ik ga in gesprek en probeer het motief achter het verzoek helder te krijgen. Ik zeg dat ik geen groepen mag uitsluiten en ga op zijn motief in door tegenargumenten te geven en eventuele vooroordelen te ontkrachten. Op het discriminerende verzoek ga ik hoe dan ook niet in.

Een discriminerend verzoek kan een moeilijk gesprek opleveren. Ook daar moet je op voorbereid zijn. Want je mag hoe dan ook geen groepen uitsluiten (direct of indirect) en niet discrimineren op grond van afkomst, sekse, levensovertuiging, leeftijd of bijvoorbeeld een handicap of chronische ziekte. Dit is onder andere vastgelegd in de Grondwet (Artikel 1), de Algemene wet gelijke behandeling en de ABU-*Gedragsregels*. Meer informatie over alle gronden kun je vinden op www.abu.nl/discriminatie.

Op deze website vind je ook meer informatie en handige links om goed te kunnen omgaan met een - bewust of onbewust - discriminerend verzoek. Ook staat daar een hulpschema dat mogelijk van pas kan komen als leidraad voor de juiste aanpak.

Vragen over discriminatie?
Wat is indirecte discriminatie?
Discrimineren wij door te specialiseren?
Objectieve rechtvaardigingstoets?
Andere vragen?

Kijk op: www.abu.nl/discriminatie