

## NBBU model

### Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

#### Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van *RTL Uitzendgroep BV* 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.

#### Doel

Het doel van dit beleid is om jegens de medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat *RTL Uitzendgroep* verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van *RTL Uitzendgroep* 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 *RTL uitzendgroep*

- a. *RTL Uitzendgroep* 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. RTL Uitzendgroep 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 Leon van den Oever.
- c. 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 Olga Hoovers. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij Jan van Bokhoven.

### 4. Verantwoordelijkheden van werkgever

*Het bedrijf RTL Uitzendgroep 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 de medewerkers:
- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. *Dit wordt gerealiseerd door dit in onze wekelijkse vacaturebesprekingen te melden.*
  - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. *Dit wordt gerealiseerd door een jaarlijks terugkerende bijeenkomst, waarbij de eerste is gehouden op 4 februari 2019.*
  - 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. *Dit wordt gerealiseerd door gedane oefensessie op speciale bijeenkomst 4 februari 2019*
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

## Verslag 4 februari 2019

In dit overleg is expliciet uitgelegd wat discriminatie is en welke vormen deze kent.

Normaliter wordt alleen aan rassen discriminatie gedacht maar andere voorbeelden zijn leeftijdsdiscriminatie, geslachtsdiscriminatie en ook zwangerschapsdiscriminatie.

Als er een aanvraag binnenkomt waarin discriminatie wordt gesuggereerd gaan wij daar niet op in. Wij zullen de aanvraag accepteren met de reactie dat we de beste CV's zullen voorstellen.

Indien er toch voorvallen zijn dat onze medewerkers er niet met de opdrachtgever uitkomen, kunnen zij zich wenden tot onze vestigingsmanager. Dit geldt ook voor vermoeden van discriminatie bij collega's of zelfs indien jezelf gediscrimineerd wordt. Er dient ten aller tijden de regels omtrent discriminatie opgevolgd te worden en bespreekbaar te maken. De vestigingsmanager is altijd het aanspreekpunt met betrekking tot vragen en zal indien hier behoefte aan is hier schriftelijk of mondeling in voorzien.

Halfjaarlijks zal er een samenkomst zijn, geleid door de vestigingsmanager, om het onderwerp en de richtlijnen met elkaar te bespreken en zal er een hiervan een verslag gemaakt worden. De richtlijnen zullen besproken worden en eventueel zal dit aangevuld worden met een rollenspel. Per kwartaal zal ook een mail (in de vorm van een nieuwsbrief) verstuurd worden om het onderwerp opnieuw onder de aandacht te brengen met een leesverzoek zodat we weten dat alle collega's de mail ontvangen en gelezen hebben.

Door regelmatig, bijvoorbeeld met de wekelijkse vacaturebespreking, hier een kort moment aandacht aan te besteden, kunnen we elkaar scherp houden op het discriminatiebeleid. Ook zullen nieuwe collega's direct betrokken worden in het discriminatiebeleid.

Wellicht kunnen wij ook als organisatie meer naar buiten dragen dat wij tegen discriminatie zijn d.m.v. publicatie op website, zodat ook de uitzendkracht op de hoogte is waar hij/zij terecht kan indien er sprake is van discriminatie op de werkvloer.

Eindconclusie: Alles wat we vandaag besproken hebben is voor iedereen duidelijk. Er is duidelijk wat er verwacht wordt en bij wie je terecht kunt voor vragen, opmerkingen en vertrouwen binnen het bedrijf.

9 april 2019;

De commerciële personen binnen de RTL Uitzendgroep groep zijn geïnformeerd per mail met het antidiscriminatiebeleid filmpje van de NBBU (bron; youtube).

Daarbij is er op de site van de dochterondernemingen een link geplaatst dat verwijst naar een verkorte statement omtrent onze bedrijfsvoering tegen discriminatie (<https://www.RTL.UITZENDGROEP.nl/downloads>).

16 april;

Per mail de poster van de NBBU verspreid (S:\bedrijfsgegevens\Anti-discriminatie beleid).

14 november 2019;

In onderling overleg nogmaals uitgelegd dat wij niet discrimineren.

Het verslag van 4 februari 2019 iedereen door laten nemen. 1 december gaat Cora starten, die zal dit verslag in haar email vinden als ze gaat beginnen.

Er waren verder geen vragen en alles is duidelijk.

29 juni 2020;

In onderling overleg dat er naleving moet zijn aan dit anti-discriminatiebeleid. Nieuwe collega Danique een papieren versie uitgereikt en ze heeft deze doorgenomen.

23 juli 2021;

In onderling overleg ons anti-discriminatie beleid doorgenomen.

Ook de zwangerschapsdiscriminatie is in een casus besproken.

Er zijn geen onduidelijkheden, mocht er behoefte zijn aan een training dan stelt RTL die beschikbaar.