

Non-discriminatiecode CWI 2005

CWI 2005/004

De Raad Van Bestuur van de Centrale Organisatie Werk en Inkomen, Gelet op artikel 22 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

Artikel 1 Werkingsgebied en definitie
CWI waakt bij de uitvoering van haar taken tegen discriminatie, waaronder in dit verband wordt verstaan: iedere handeling, uitlating of bejegening die tot gevolg heeft dat mensen worden achtergesteld door

- a. het maken van direct onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, nationaliteit, ras, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd of handicap;
- b. het maken van indirect onderscheid op grond van een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die direct onderscheid als bedoeld in onderdeel a tot gevolg heeft.

Artikel 2 Omgangsvormen

Medewerkers van CWI en hun klanten bejegenen elkaar respectvol en onthouden zich van discriminatie.

Artikel 3 Verwerking van persoonsgegevens

CWI verwerkt geen persoonsgegevens die discriminatie tot gevolg kunnen hebben, tenzij deze noodzakelijk of functioneel zijn dan wel om uitvoering te (kunnen) geven aan overheidsbeleid dat erop is gericht feitelijke verschillen tussen groepen werknemers op de arbeidsmarkt op te heffen of te verminderen.

Artikel 4 Vacatureregistratie

CWI registreert van vacatures geen functie-eisen en arbeidsvoorwaarden die discriminatie tot gevolg kunnen hebben, tenzij deze

- a. gezien de aard van de functie noodzakelijk of functioneel zijn;
- b. worden gebaseerd op overheidsbeleid dat erop is gericht feitelijke verschillen tussen groepen werknemers op de

arbeidsmarkt op te heffen of te verminderen; of

- c. objectief gerechtvaardigd worden als de betreffende eis een leeftijdsgrens betreft.

Artikel 5 Discriminatie door klanten

1. Als CWI van oordeel is dat een werkzoekende of werkgever eisen of voorwaarden stelt die discriminatie tot gevolg (kunnen) hebben, dan vraagt het die eisen of voorwaarden te laten vervallen.
2. CWI weigert een vacature te registreren als de werkgever ondanks een verzoek als bedoeld in het eerste lid, de als discriminerend aangemerkte voorwaarden handhaaft. CWI deelt dit schriftelijk en gemotiveerd mee.
3. CWI weigert actief te bemiddelen zolang een werkzoekende die ondanks een verzoek als bedoeld in het eerste lid, de als discriminerend aangemerkte eisen handhaaft. CWI deelt dit schriftelijk en gemotiveerd mee.

Artikel 6 Arbeidsbemiddeling

CWI laat zich bij arbeidsbemiddeling tussen werkgevers en werkzoekenden leiden door functierelevante eisen. Dit laat onverlet dat CWI uitvoering kan geven aan overheidsbeleid dat erop is gericht feitelijke verschillen tussen groepen werknemers op de arbeidsmarkt op te heffen of te verminderen.

Artikel 7 Klachten

1. Degene die van mening is dat (een medewerker van) CWI bij de uitvoering van haar taken discrimineert, kan op grond van de Klachtenregeling CWI een klacht indienen.
2. Degene die van mening is dat een werkgever of werkzoekende hem discrimineert, kan dit melden aan CWI en zijn klacht voorleggen aan de Commissie Gelijke Behandeling.

Artikel 8 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling treedt in werking op de tweede dag na dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en kan worden aangehaald

als de Non-discriminatiecode CWI 2005.

Amsterdam, 22 februari 2005.

Centrale Organisatie Werk en Inkomen, R. de Groot, voorzitter Raad van bestuur.

Toelichting

Hoewel de Non-discriminatiecode CWI uit 2002 hier al op anticipeerde, is de code aangepast om beter aan te sluiten op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Daarnaast zijn de formuleringen aangepast en vereenvoudigd zodat de code toegankelijker is voor de klanten van CWI.

De Non-discriminatiecode CWI 2005 richt zich primair op de manier waarop CWI bij de uitvoering van haar (wettelijke) taken omgaat met zijn klanten, maar geldt ook voor de onderlinge omgangsvormen. CWI maakt daarbij geen onderscheid tussen personen, behalve als een wet dit toestaat of als dit plaatsvindt in het kader van overheidsbeleid dat erop is gericht feitelijke verschillen tussen groepen werknemers op de arbeidsmarkt op te heffen of te verminderen. Zo is het bij de uitvoering van verschillende wetten noodzakelijk naar bijvoorbeeld de leeftijd of de nationaliteit van betrokkene te vragen (bijvoorbeeld de Wet arbeid vreemdelingen). Een uitzondering is ook toegestaan als met het onderscheid wordt beoogd vrouwen, gehandicapten of personen die behoren tot een bepaalde etnische groep een bevoorrechte positie toe te kennen om feitelijke ongelijkheden op de arbeidsmarkt op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel.

De code geldt ook voor het gebruik van voorzieningen die CWI ter beschikking stelt aan werkzoekenden en werkgevers, zoals werk.nl. Vanwege het karakter van deze voorzieningen – die in grote mate zelf door de werkzoekenden en werkgevers worden beheerd – is de rol van CWI daarin echter een meer reactieve. Zodra discriminatie wordt geconstateerd, grijpt CWI in.

Dit komt met name tot uitdrukking in artikel 7 (klachten). Voor klachten over discriminatie door (medewerkers van) CWI staat uiteraard de mogelijkheid open een klacht in te dienen op grond van de Klachtenregeling CWI. Als het gaat om discriminatie door werkzoekenden en werkgevers zijn de mogelijkheden van CWI om in te grijpen beperkt(er). Dat neemt niet weg dat CWI dergelijke klachten graag verneemt. Als er bijvoorbeeld discriminerende eisen in een vacature staan, zal CWI daar mogelijk ook actie op ondernemen door een nadere toelichting te vragen bij de werkgever. Dit kan er in resulteren dat CWI de vacature verwijdert (de procedure daartoe staat beschreven in artikel 5). Soms zal CWI de ontvangen toelichting echter ook (moeten) accepteren. Zo kan CWI de motivering van een werkgever om leeftijdsonderscheid te maken slechts marginaal toetsen. Degene die vervolgens vraagtekens zet bij die toelichting en een inhoudelijke beoordeling wil, kan zich richten tot de Commissie Gelijke Behandeling.