



hn-ab

Antidiscriminatiebeleid

Antidiscriminatiebeleid

Het Nieuwe Arbeidsbureau

1. Toepassingsbereik

Dit beleid is van toepassing op alle vennootschappen die opereren onder Het Nieuwe Arbeidsbureau, te weten:

- HN-AB B.V. (KvK 60896558)
- HN-AB zoeken en vinden B.V. (KvK 60931531)
- HN-AB organisatie advies B.V. (KvK 81260768)
- HN-AB reïntegratie en coaching B.V. (KvK 91735955)
- HN-AB payroll B.V. (KvK 52189740)
- Innotiq Cibap B.V. (KvK 53635078)

Het beleid geldt voor alle medewerkers, kandidaten/klanten, opdrachtgevers en partners binnen deze entiteiten, ongeacht de aard van de samenwerking of de dienst.

Het is van toepassing op alle vormen van dienstverlening van Het Nieuwe Arbeidsbureau: Zoeken & Vinden, Organisatie Advies, Reïntegratie & Coaching en HR-Services.

2. Algemeen uitgangspunt

Het Nieuwe Arbeidsbureau voert een actief beleid dat iedereen een eerlijke kans biedt op passend werk. Wij geloven dat iedereen die wil werken, kan werken. Bij werving, selectie en samenwerking beoordelen wij uitsluitend op functiegerelateerde criteria.

Discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, genderidentiteit, burgerlijke staat, seksuele oriëntatie, levensbeschouwing, politieke overtuiging, geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst, nationaliteit of enige andere wettelijk beschermde grond is niet toegestaan.

3. Doel

Met dit beleid beoogt Het Nieuwe Arbeidsbureau om:

1. Duidelijk te maken wat onder discriminatie en discriminerende verzoeken wordt verstaan.
2. Ons standpunt hierover helder uit te dragen.
3. Medewerkers te ondersteunen bij het herkennen en juist handelen bij discriminerende situaties.
4. Een veilige meldcultuur te waarborgen.
5. De verantwoordelijkheden van Het Nieuwe Arbeidsbureau als werkgever en opdrachtnemer te definiëren.
6. Te waarborgen dat iedereen met wie wij samenwerken zich veilig en gerespecteerd voelt, ongeacht achtergrond, overtuiging of identiteit.

4. Definitie van discriminatie

Discriminatie betekent: elk direct of indirect onderscheid tussen personen op basis van bovengenoemde gronden.

Daaronder valt ook het ingaan op discriminerende verzoeken van opdrachtgevers, tenzij er een objectieve rechtvaardiging bestaat.

Een verzoek is alleen objectief gerechtvaardigd als:

- het een legitiem doel dient (bijvoorbeeld veiligheidseisen),
- het middel geschikt is om dat doel te bereiken,
- er sprake is van proportionaliteit tussen doel en middel, én
- er geen minder onderscheid makend alternatief is.

5. Standpunt van Het Nieuwe Arbeidsbureau

- Het Nieuwe Arbeidsbureau wijst iedere vorm van discriminatie af.
- Discriminerende verzoeken van opdrachtgevers worden niet gehonoreerd, tenzij objectief gerechtvaardigd.
- Wij tolereren geen discriminerende bejegening van medewerkers, kandidaten of partners — ook niet door derden.
- Dit geldt voor alle vormen van samenwerking, zowel binnen Het Nieuwe Arbeidsbureau als bij opdrachtgevers en inleners.

6. Handelen door medewerkers

- a. Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om discriminerende verzoeken te herkennen en hier niet aan mee te werken.
- b. Bij twijfel over de rechtvaardiging of juiste handelwijze kan altijd overleg plaatsvinden met de leidinggevende.
- c. Wanneer dit niet leidt tot een oplossing, kan de medewerker terecht bij de directie of vertrouwenspersoon.
- d. Meldingen worden altijd vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld.

7. Verantwoordelijkheden van Het Nieuwe Arbeidsbureau

Het Nieuwe Arbeidsbureau is verantwoordelijk voor het creëren van een werkomgeving waarin respectvol wordt samengewerkt en waarin discriminatie geen plaats heeft.

Wij geven invulling aan deze verantwoordelijkheid door:

- Bewustwording: regelmatige voorlichting en bespreking van dit beleid tijdens werkoverleggen en bijeenkomsten.
- Praktische ondersteuning: medewerkers handvatten geven om signalen te herkennen en bespreekbaar te maken.
- Training: periodieke scholing over diversiteit, inclusiviteit en professioneel handelen.
- Communicatie: opdrachtgevers informeren over dit beleid en samen werken aan een inclusieve praktijk. Indien nodig worden maatregelen genomen, waaronder beëindiging van samenwerking.
- Transparantie: dit beleid is openbaar via onze website en interne kennisbank.
- Continuïteit: jaarlijkse evaluatie en bijstelling op basis van actuele wetgeving en praktijkervaring.

8. Slotbepaling

Het Nieuwe Arbeidsbureau staat voor Toekomstbestendig Werkgeverschap — productief, inclusief en vitaal.

Dit beleid ondersteunt die visie door structureel te werken aan gelijke kansen, respectvolle samenwerking en een eerlijke arbeidsmarkt.

Wij maken werk werkbaar voor iedereen — zonder onderscheid.

Laatste wijziging: 20-10-2025