

Anti-discriminatiebeleid Italian Workforce

Versie 1.0 | Vastgesteld op 11 augustus 2026

Iedereen verdient gelijke kansen

Italian Workforce staat voor een arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen krijgt. Wij selecteren, bemiddelen en plaatsen kandidaten uitsluitend op basis van objectieve en functie gerelateerde criteria.

Discriminatie, uitsluiting, intimidatie en ongelijke behandeling worden niet geaccepteerd. Dat geldt voor onze eigen medewerkers, kandidaten en uitzendkrachten, maar ook voor onze opdrachtgevers en andere zakelijke relaties.

Commercieel belang is voor Italian Workforce nooit een rechtvaardiging voor discriminatie.

Voor wie geldt dit beleid?

Dit beleid geldt voor:

- medewerkers en leidinggevendenden van Italian Workforce;
- kandidaten en uitzendkrachten;
- ingehuurd professionals die namens Italian Workforce werken;
- opdrachtgevers, leveranciers en andere zakelijke relaties.

Het beleid geldt gedurende het volledige proces van werving, selectie, bemiddeling, plaatsing, beloning, begeleiding, doorstroom en beëindiging van een arbeidsrelatie of opdracht.

Wat verstaan wij onder discriminatie?

Van discriminatie kan sprake zijn wanneer iemand direct of indirect wordt uitgesloten, achtergesteld of anders behandeld vanwege een persoonlijk kenmerk dat niet relevant is voor de functie.

Het kan onder andere gaan om onderscheid op basis van:

- afkomst, huidskleur, ras of nationaliteit;
- leeftijd;
- geslacht, zwangerschap, genderidentiteit of genderexpressie;
- godsdienst of levensovertuiging;
- politieke overtuiging;
- seksuele gerichtheid;
- burgerlijke staat;
- handicap of chronische ziekte;

- arbeidsduur;
- een tijdelijk of vast dienstverband.

Ook een op het eerste gezicht neutrale eis kan discriminerend zijn wanneer deze bepaalde groepen onnodig benadeelt. Functie-eisen moeten daarom altijd noodzakelijk, passend en objectief te onderbouwen zijn.

Objectieve werving en selectie

Italian Workforce beoordeelt kandidaten uitsluitend op criteria die relevant zijn voor de werkzaamheden. Denk hierbij aan opleiding, werkervaring, vakbekwaamheid, certificaten, competenties en beschikbaarheid.

Taalvaardigheid, fysieke belastbaarheid, reistijd of beschikbaarheid mogen alleen als selectie criterium worden gebruikt wanneer dit aantoonbaar noodzakelijk en proportioneel is voor de functie.

Persoonlijke kenmerken die niet relevant zijn voor de werkzaamheden worden niet gebruikt bij de selectie of voordracht van kandidaten.

Discriminerende verzoeken van opdrachtgevers

Italian Workforce werkt niet mee aan discriminerende verzoeken van opdrachtgevers.

Voorbeelden zijn verzoeken om:

- geen oudere kandidaten voor te stellen;
- alleen kandidaten met een bepaalde nationaliteit te selecteren;
- kandidaten met een hoofddoek uit te sluiten;
- uitsluitend een man of vrouw te plaatsen zonder objectieve noodzaak;
- kandidaten met een accent uit te sluiten;
- iemand te selecteren op basis van een verholde ‘culturele voorkeur’.

Wanneer een opdrachtgever een mogelijk discriminerend verzoek doet, vraagt onze medewerker eerst welke concrete werkzaamheden of competenties achter het verzoek liggen. Een legitieme behoefte wordt waar mogelijk vertaald naar een objectieve en toetsbare functie-eis.

Blijft het discriminerende criterium bestaan, dan:

- weigert Italian Workforce het verzoek;
- wordt op basis van dit criterium geen kandidaat geselecteerd;
- wordt het verzoek intern geregistreerd en geëscaleerd;
- wordt beoordeeld welke maatregelen richting de opdrachtgever nodig zijn.

Afhankelijk van de ernst en herhaling kan Italian Workforce een opdrachtgever aanspreken, aanvullende afspraken maken, een opdracht weigeren of de samenwerking opschorten of beëindigen.

Gedrag op de werkplek

Italian Workforce accepteert geen discriminerende opmerkingen, intimidatie of ongelijke behandeling van kandidaten, uitzendkrachten of medewerkers door opdrachtgevers, collega's of andere betrokkenen.

Meldingen worden zorgvuldig onderzocht. Wanneer de veiligheid of waardigheid van iemand in gevaar komt, kan Italian Workforce de inzet direct onderbreken. De bescherming van de betrokken persoon weegt zwaarder dan het commerciële belang van een opdracht.

Melden of een klacht indienen

Iedere medewerker, kandidaat, uitzendkracht, opdrachtgever of andere betrokkene kan een vermoeden van discriminatie, een discriminerend verzoek of ongewenst gedrag melden.

Een melding of klacht kan worden ingediend bij:

Paloma van Wel

Vertrouwenspersoon en meldpunt

paloma@italianworkforce.nl

Gaat de klacht over Paloma van Wel of bestaat er een belangenconflict? Dan kan de klacht rechtstreeks worden ingediend bij:

Marcel Massar

Eindverantwoordelijke anti-discriminatiebeleid

marcel@italianworkforce.nl

Gaat de klacht over Marcel Massar of kan hij de klacht niet onafhankelijk behandelen, dan schakelt Italian Workforce een onafhankelijke externe adviseur in. De melder wordt schriftelijk geïnformeerd over de gekozen route en de verwachte behandeltermijn.

Anonieme signalen worden zo goed mogelijk onderzocht. Anonimiteit kan de mogelijkheden voor onderzoek en terugkoppeling wel beperken.

Behandeling van meldingen en klachten

Italian Workforce hanteert de volgende uitgangspunten:

- De ontvangst van een klacht wordt in beginsel binnen vijf werkdagen bevestigd.
- De melder krijgt gelegenheid om de situatie en de gewenste uitkomst toe te lichten.
- De klacht wordt behandeld door iemand zonder belangenconflict.
- Alle rechtstreeks betrokkenen krijgen gelegenheid hun zienswijze te geven.
- Waar nodig worden tijdelijke beschermingsmaatregelen genomen.
- De melder ontvangt in beginsel binnen vier weken een gemotiveerde terugkoppeling.
- Als meer tijd nodig is, ontvangt de melder uitleg en een nieuwe termijn.

Meldingen worden zorgvuldig, vertrouwelijk en met zo min mogelijk persoonsgegevens verwerkt. Alleen personen die de informatie nodig hebben voor de behandeling of besluitvorming krijgen toegang.

Niemand mag worden benadeeld, geïntimideerd of anderszins behandeld omdat diegene te goeder trouw een melding of klacht heeft ingediend.

Externe mogelijkheden

Het staat een melder altijd vrij om advies te vragen of een melding of klacht bij een externe organisatie in te dienen. Een interne melding bij Italian Workforce is daarvoor geen verplichte voorwaarde.

Mogelijke externe routes zijn:

- [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl) voor advies, ondersteuning of het melden van discriminatie;
- het [College voor de Rechten van de Mens](https://collegevoorde rechten van de mens.nl) voor informatie en, wanneer de situatie binnen zijn bevoegdheid valt, het aanvragen van een oordeel;
- juridisch advies of andere bevoegde instanties, afhankelijk van de situatie.

Consequenties bij niet-naleving

Medewerkers die dit beleid niet naleven, kunnen worden aangesproken en aanvullende instructie of coaching krijgen. Afhankelijk van de ernst, verwijtbaarheid, gevolgen en eventuele herhaling kunnen ook arbeidsrechtelijke of contractuele maatregelen worden genomen.

Het bewust uitvoeren of verbergen van een discriminerend verzoek, het benadelen van een melder en het weigeren mee te werken aan een onderzoek gelden als ernstige overtredingen.

Ook opdrachtgevers en andere zakelijke relaties kunnen worden gewaarschuwd, tijdelijk worden geblokkeerd of als relatie worden beëindigd.

Instructie en periodieke controle

Medewerkers van Italian Workforce ontvangen dit beleid en worden geïnstrueerd over:

- het herkennen van discriminatie;
- objectieve werving en selectie;
- het omgaan met discriminerende verzoeken;
- melden, registreren en escaleren;
- de behandeling van klachten.

Italian Workforce controleert periodiek of het beleid in de praktijk wordt nageleefd. Minimaal eenmaal per jaar en na een ernstig incident wordt de werking van het beleid geëvalueerd. Verbetermaatregelen, verantwoordelijken en termijnen worden schriftelijk vastgelegd.

Beschikbaarheid en actualisatie

Deze publieksversie maakt de belangrijkste uitgangspunten en procedures van Italian Workforce openbaar. Het volledige anti-discriminatiebeleid is kosteloos op te vragen via paloma@italianworkforce.nl.

Het beleid wordt minimaal jaarlijks en bij relevante wijzigingen in wetgeving, regelgeving of NBBU-eisen gecontroleerd en waar nodig aangepast.

Documenteigenaar: Marcel Massar

Vertrouwenspersoon en meldpunt: Paloma van Wel

Versie: 1.0

Vaststellingsdatum: 11 augustus 2026

Volgende reguliere evaluatie: uiterlijk augustus 2027