

# Non-discriminatiecode UWV

De Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,  
Overwegende, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij de uitvoering van de door de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen opgedragen taken discriminatie wil tegengaan op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, ras, etnische of culturele afkomst, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd en handicap of chronische ziekte;  
Overwegende, dat het daarom wenselijk is een code vast te stellen waaruit blijkt dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen zich zal inzetten om discriminatie bij de uitvoering van haar taken te voorkomen en te bestrijden;  
Gelet op artikel 31 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

## Artikel 1. Definities

In deze code wordt verstaan onder:

1. de wet: de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
2. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in artikel 2 en hoofdstuk 5 van de wet;
3. Raad van bestuur: de Raad van bestuur als bedoeld in artikel 3 van de wet;
4. medewerker: een ieder die werkzaamheden verricht voor UWV, ongeacht of hij in dienst is van UWV of ingehuurd;
5. discriminatie: het maken van direct en indirect onderscheid zoals nader omschreven in artikel 2.

## Artikel 2. Het begrip discriminatie

1. Voor de toepassing van deze code wordt onder discriminatie verstaan het maken van direct onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, ras, etnische of culturele afkomst, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap en chronische ziekte.

2. Voor de toepassing van deze code wordt onder discriminatie mede verstaan het maken van indirect onderscheid op grond van een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die direct onderscheid als bedoeld in het eerste lid tot gevolg heeft, tenzij dit wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.  
3. Voor de toepassing van deze code wordt onder discriminatie mede verstaan, gedrag dat met de gronden genoemd in het eerste lid verband houdt en tot doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

## Artikel 3. Werkingssfeer

UWV waakt bij de uitvoering van haar taken tegen discriminatie, zowel in de omgang met haar klanten als in de omgang met medewerkers en tussen medewerkers onderling.

## Artikel 4. Omgangsvormen

1. De medewerkers onthouden zich zowel in de omgang met klanten als jegens elkaar van discriminerende gedragingen, uitlatingen en bejegening.
2. De medewerkers accepteren geen discriminerende gedragingen, uitlatingen en bejegening van/door klanten.
3. De medewerker die in de omgang met klanten of in de omgang met medewerkers en tussen medewerkers onderling discriminerende gedragingen, uitlatingen of bejegening signaleert, brengt dit onder de aandacht van zijn direct leidinggevende.

*Artikel 5. Registratie van verzekerden, uitkeringsgerechtigden en werkgevers*  
UWV registreert van verzekerden, uitkeringsgerechtigden en werkgevers geen gegevens die discriminatie tot gevolg hebben of kunnen hebben, tenzij enig wettelijk voorschrift hier toe leidt.

## Artikel 6. Aangifte

1. De medewerker die op grond van bepaalde feiten of waarnemingen vermoedt dat sprake is van discriminatie zoals strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht, meldt dit zo spoedig mogelijk aan zijn direct leidinggevende.
2. De direct leidinggevende die het vermoeden van discriminatie bedoeld in het eerste lid deelt, doet daarvan aangifte bij de politie.

## Artikel 7. Behandeling van klachten

Op klachten van derden over discriminatie is – onverminderd de rechten die krachtens de Algemene wet gelijke behandeling bestaan – het Klachtenreglement UWV 2002 van toepassing.

## Artikel 8. Toezicht

De Raad van bestuur is belast met het toezicht op de naleving van de non-discriminatiecode UWV.

## Artikel 9. Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als ‘Non-discriminatiecode UWV’.

## Artikel 10. Inwerkingtreding en bekendmaking

1. Deze regeling treedt in werking op de tweede dag na dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot 1 januari 2002.
2. UWV maakt de Non-discriminatiecode UWV voorts bekend onder zijn medewerkers en klanten door de code neer te leggen op een voor hen zichtbare, toegankelijke en bereikbare plaats.

Amsterdam, 1 maart 2003.

T.H.J. Joustra, voorzitter Raad van bestuur.

## Toelichting

Uitgangspunt bij het voeren van een antidiscriminatiebeleid vormt artikel 1, van de Grondwet. Dit artikel bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Dit

---

betekent dat discriminatie wegens onder meer godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, ras, etnische of culturele afkomst, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, niet is toegestaan. Het zgn. gelijkheids-/non-discriminatiebeginsel is onder meer uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling en in de antidiscriminatiebepalingen van het Wetboek van Strafrecht, in richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en in de richtlijn 2000/43/EG, houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De artikelen 137c - 137g en artikel 429 quater van het Wetboek van Strafrecht stellen discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf zelfs strafbaar als misdrijf of overtreding tegen de openbare orde. Met betrekking tot het verbod onderscheid te maken op grond van handicap of chronische ziekte en leeftijd is wetgeving in voorbereiding conform de richtlijn 2000/78/EG. Een wetsvoorstel is inmiddels door de Tweede Kamer aanvaard. Een wetsvoorstel inzake een verbod op leeftijddiscriminatie is nog in behandeling bij de Tweede Kamer.

Naast wetgeving in formele zin vormen ook gedragscodes een belangrijk instrument om binnen organisaties de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie tot uitdrukking te brengen en te realiseren. In een gedragscode kunnen specifieke, op de eigen organisatie toegesneden, richtlijnen met betrekking tot het verbod van discriminatie worden opgenomen.

De non-discriminatiecode UWV richt zich niet alleen op de omgangsvormen tussen UWV-medewerkers onderling bij contact op de werkvloer, maar ook op de manier waarop UWV-medewerkers omgaan met hun klanten. Evenmin hoeven UWV-medewerkers discriminerende gedragingen, uitlatingen of bejegening van/door klanten te accepteren. De verantwoordelijkheid voor een juiste naleving van de non-discriminatiecode UWV ligt dus primair bij de individuele UWV-medewerkers. Zo mag van hen worden verwacht dat zij beseffen dat bepaalde handelingen, uitlatingen of grappen, mondeling, schriftelijk, per e-mail of op andere wijze – hoewel mogelijk onbedoeld –

kwetsend of discriminerend kunnen zijn voor anderen.

Daarnaast spreekt het vanzelf dat de non-discriminatiecode UWV ook van toepassing is op de wijze waarop UWV haar wettelijke en niet-wettelijke taken uitvoert. UWV mag bij de uitvoering van haar taken in beginsel slechts onderscheid maken tussen personen als een wet dit toestaat. Tussen personen mag ook onderscheid worden gemaakt als dit noodzakelijk en functioneel is of plaatsvindt in het kader van een voorkeursbeleid.

Zo is het bij de uitvoering van onder meer de Werkloosheidwet noodzakelijk de leeftijd van een betrokkene te vragen.

Met het toezicht op de naleving van de code is de Raad van bestuur van UWV belast.