NBBU

NBBU model

Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Best Jobs B.V. 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 Best Jobs B.V. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Best Jobs B.V. 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 Best Jobs B.V.

a. Best Jobs B.V. 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 noodzakelijkheidscriterium.*

c. Best Jobs B.V. 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 de heer John Machielsen en/of mevr. Sandra Kooij.

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 leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de heer John Machielsen en/of mevr. Sandra Kooij.

d.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

Best Jobs B.V. is verantwoordelijk voor:

a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegent, 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 op volgende wijze in onze notitie: Gelijke behandeling welke aan een ieder beschikbaar gesteld kan worden ;
   - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Hiervoor worden medewerkers verwezen naar de website: http.www.werkjijmeezegnee.nl; gevraagd wordt de website te bezoeken en de daarop weergegeven informatie en de ondersteunende filmpjes door te nemen en te bekijken;

- 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 de hand out discriminatie van de NBBU actief als leidraad te gebruiken en discriminerende verzoeken per geval te bespreken in de periodieke overleggen en hier een plan van aanpak voor te maken welke (schriftelijk) geregistreerd zal worden.

c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

e. Vragen over dit anti-discriminatiebeleid of melden van discriminerend gedrag?
Best Jobs B.V.
De heer John Machielsen en/of mevr. Sandra Kooij.
d. E-mail: johnmachielsen@bestjobs4u.nl en/of sandra@bestjobs4u.nl
Tel. +31 (0)78 - 820 03 77

Notitie: Gelijke behandeling

(versie 7-1-2025, bron: https://www.randstad.nl/werkgevers/werkpocket/wet-en-regelgeving/gelijke-behandeling)

Iedereen in Nederland heeft recht op gelijke behandeling. Dat staat in artikel 1 van de Grondwet. In dat artikel staat ook staat dat discriminatie, of het aanzetten tot haat of discriminatie, verboden is. Om iedereen het recht op gelijke behandeling te garanderen, is artikel 1 van de Grondwet in een aantal wetten uitgewerkt. Zo staan in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) regels voor gelijke behandeling op het werk.

In deze notitie wordt aandacht besteed aan de volgende items:

- artikel 1 van de grondwet
- discriminatiegronden
- algemene wet gelijke behandeling (awgb)
- wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (wobot)
- wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (wgmv)
- wet verbod onderscheid op grond van arbeidsduur (woa)
- wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (wgbl)
- wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (wgbh/cz)

Artikel 1 van de grondwet

In artikel 1 van de Grondwet staat het volgende:. 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen. Bijvoorbeeld vanwege hun geslacht of hun godsdienst. Om iedereen het recht op gelijke behandeling te garanderen, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:

- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
- Wet gelijke behandeling op grond van gehandicapten en chronisch zieken (WGBH/CZ)
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV)
- Wet verbod onderscheid op grond van arbeidsduur (WOA)
- Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Discriminatiegronden

In de wetgeving voor gelijke behandeling staan regels die mensen beschermen tegen discriminatie op basis van (persoonlijke) kenmerken: de discriminatiegronden. Deze discriminatiegronden zijn:

- Leeftijd
- seksuele gerichtheid
- godsdienst
- levensovertuiging
- ras
- geslacht
- nationaliteit
- handicap of chronische ziekte
- politieke gezindheid
- burgerlijke staat

Ook mag je als werkgever geen onderscheid maken op grond van het soort contract (vast of tijdelijk) van je medewerkers of op grond van de arbeidsduur (fulltime of parttime).

Discriminatiegronden zijn van toepassing bij sollicitaties, op de werkvloer en bij ontslagprocedures.
Kijk op discriminatie.nl voor meer uitleg over de discriminatiegronden.

Algemene wet gelijke behandeling (awgb)

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras (afkomst), geslacht, zwangerschap, nationaliteit, seksuele gerichtheid en burgerlijke staat. De AWGB geldt op de volgende terreinen:

- arbeid: er moet sprake zijn van gelijke behandeling volgens de AWGB bij bijvoorbeeld bejegening op het werk, werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. Dit geldt voor alle werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepkrachten en stagiairs
- goederen en diensten: er moet sprake zijn van gelijke behandeling in het kader van de AWGB als het gaat om wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan. Dit geldt voor alle consumenten, patiënten, studenten, scholieren en leerlingen
- het vrije beroep: iedereen moet zich 'vrij kunnen vestigen' als freelancer of zelfstandig ondernemer
- lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten
- sociale bescherming, zoals uitkeringen of studiefinanciering.

Als werkgever ben je verplicht om zorg te dragen voor een discriminatievrije werkvloer.

geen onderscheid bij vast of tijdelijk contract: wobot

Het is verboden om onderscheid in arbeidsvoorwaarden te maken tussen medewerkers met een vast dienstverband en medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Dat staat in de Wet gelijke behandeling vaste en tijdelijke werknemers, ook wel de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd genoemd (WOBOT). Werkgevers mogen hun tijdelijke medewerkers bijvoorbeeld niet uitsluiten van deelname aan een pensioenregeling. Als je wel onderscheid maakt, moet je hiervoor een goede reden hebben.

De wet geldt ook voor oproepkrachten, seizoens(hulp)krachten, vakantiekrachten, thuiswerkers en stagiairs, voor zover zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Voor uitzendkrachten geldt deze wet niet. Een medewerker kan alleen een beroep doen op deze wet als in de toepasselijke arbeidsvoorwaarden verschil wordt gemaakt.

gelijke kansen voor mannen en vrouwen: wgbmv

Om vrouwen op de arbeidsmarkt en in hun loopbaan dezelfde kansen te geven als mannen, is er de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV). De WGBMV verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen op het werk.

Onder direct onderscheid wordt onder andere discriminatie op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap verstaan.

Indirect onderscheid is onderscheid dat uiteindelijk leidt tot een benadeling van voornamelijk mannen of vrouwen. Als er bijvoorbeeld onderscheid wordt gemaakt op grond van de echtelijke staat of gezinsomstandigheden, treft dit meestal vrouwen.

Het is wel toegestaan beschermende maatregelen voor vrouwen te nemen als deze maatregelen verband houden met zwangerschap en moederschap. En wanneer in een bepaalde sector een oververtegenwoordiging van mannen bestaat, mag bij gelijke geschiktheid van sollicitanten de voorkeur uitgaan naar een vrouw. Ten slotte is het maken van indirect onderscheid geoorloofd als dit een objectief gerechtvaardigd belang dient.

Er gelden wel strikte voorwaarden in geval van een voorkeursbeleid. Daarbij kan het voorkeursbeleid maar voor beperkte groepen worden toegepast.
fulltime en parttime medewerkers: woa
Een werkgever mag geen onderscheid maken tussen fulltime en parttime medewerkers, behalve als het objectief gerechtvaardigd is.

Wet verbod onderscheid op grond van arbeidsduur (WOA)

Dat staat in de Wet verbod onderscheid op grond van arbeidsduur (WOA). Hoofdregel is dat de berekening van arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerkers in beginsel naar rato van de arbeidsduur plaatsvindt. Het bruto-uurloon van de fulltimer moet bijvoorbeeld gelijk zijn aan dat van de parttimer. Ook heeft de parttimer naar verhouding recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als de fulltimer. Hetzelfde geldt voor de opbouw van het pensioen.
Een gelijke behandeling naar rato van het aantal arbeidsuren van de medewerker is niet altijd op zijn plaats. Een voorbeeld hiervan is de reiskostenvergoeding. Iemand die twintig uur per week werkt, verspreid over vijf dagen, zal dezelfde reiskostenvergoeding moeten ontvangen als een collega die een volle werkweek maakt. Werkt hij drie dagen, dan is een lagere vergoeding wel gerechtvaardigd.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (wgbl)

Geen onderscheid op grond van leeftijd: wgbl
De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid, uitoefening van een vrij beroep (freelancers en zelfstandig ondernemers), lidmaatschap van een vakbond of vereniging van beroepsgenoten en in het beroepsonderwijs.
Het verbod betreft zowel direct als indirect onderscheid. Het maken van onderscheid is alleen toegestaan als daar een goede reden voor is. Ook de opdracht tot het maken van onderscheid valt onder het verbod van onderscheid op grond van leeftijd. De werkgever mag bijvoorbeeld niet zomaar het uitzendbureau de opdracht geven om voor een bepaalde functie uitsluitend

personen jonger dan 30 jaar te selecteren. Het stellen van een leeftijdsgrens is wel toegestaan als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.
Het stellen van een leeftijdsgrens mag bijvoorbeeld wel bij ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een ander voorbeeld is een leeftijdsgrens die voortvloeit uit werkgelegenheidsbeleid dat speciaal gericht is op de bevordering van de arbeidsdeelname van jongeren. Zo blijft er een apart minimumjeugdloon bestaan, omdat dit tot doel heeft jongeren een grotere kans op werk te geven.

Wet gelijke behandeling van gehandicapten en chronisch zieken: wgbh/cz

Ongelijke behandeling vanwege een handicap of chronische ziekte is verboden. Dat staat in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). Deze wet is van toepassing op de arbeidsmarkt, het onderwijs, wonen, openbaar vervoer, horecagelegenheden, musea, winkels, bioscopen, verzekeraars en zorginstellingen.
Werkgevers moeten in ieder geval zorgen voor de noodzakelijke aanpassingen, zodat mensen met een handicap en chronisch zieken gelijkwaardig kunnen deelnemen aan arbeid. Dit kunnen zowel materiële als immateriële aanpassingen zijn (bijvoorbeeld een aanpassing van de werktijden). Vrijstelling van deze verplichting is alleen mogelijk als de aanpassingen de werkgever 'onevenredig' belasten.
Daarnaast verbiedt de wet het maken van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte bij werving en selectie, ontslag en in de arbeidsvoorwaarden. De werkgever blijft wel de vrijheid houden om de meest geschikte kandidaat te selecteren.

NBBU

NBBU Model

Anti-Discrimination Policy in Recruitment and Selection

General Principle

The operations of Best Jobs B.V. aim to provide job seekers with a fair chance at employment, regardless of age, gender, marital status, sexual orientation, life, political or religious beliefs, race, ethnic origin, or nationality.

In recruitment and selection, job seekers are treated equally, being assessed solely on job-related criteria.

Purpose

The purpose of this policy is to clearly and transparently inform employees and third parties about:

1. What Best Jobs B.V. understands by discrimination/discriminatory requests;

2. Best Jobs B.V.'s stance on discrimination/discriminatory requests;

3. Actions by employees:

a. What is expected of employees in their conduct during their work, especially concerning activities related to recruitment and selection (supporting company activities);

b. Where employees can seek consultation and/or report issues;

4. Employer responsibilities.

1. Definition of Discrimination

Discrimination means making direct or indirect distinctions between individuals based on age, gender, marital status, sexual orientation, life, political or religious beliefs, race, ethnic origin, or nationality.

Discrimination explicitly includes complying with client requests to discriminate in recruitment and selection based on criteria that are not necessary or relevant for proper job fulfillment.

2. Best Jobs B.V.'s Position

a. Best Jobs B.V. rejects all forms of discrimination.

b. Client requests to consider specific criteria during recruitment and selection are only honored if there is objective justification.

Objective justification exists if selecting based on the requested criteria:

- Serves a legitimate aim. This means there is a good, job-related reason for selecting on these criteria (an example of a legitimate aim is safety);
- Results in achieving the legitimate aim; the means are suitable to reach the goal;
- Is proportional to the aim; there is proportionality relative to the aim;
- Is necessary because there is no less discriminatory way to achieve the goal (necessity criterion).

c. Best Jobs B.V. does not tolerate employees being discriminated against by third parties. Here, employees also include workers performing tasks under the supervision of a client.

3. Actions by Employees

a. Employees have a personal responsibility to be alert to discriminatory client requests, recognize such requests, and ensure no cooperation is given.

b. If employees doubt whether a client's request has objective justification regarding recruitment and selection criteria or have questions about handling such a request, they can consult Mr. John Machielsen and/or Ms. Sandra Kooij.

c. If an employee detects discrimination and wants to raise the issue, report misconduct or wrongdoing, and/or has a confidentiality concern, they can approach their supervisor. If this does not result in a satisfactory solution, the employee can turn to Mr. John Machielsen and/or Ms. Sandra Kooij.

4. Employer Responsibilities

Best Jobs B.V. is responsible for:

a. Creating a safe work environment where everyone is treated with respect, there is room for constructive dialogue, and unwanted behavior in any form is prevented and addressed;

b. The communication and implementation of this anti-discrimination policy. This includes ensuring employees:

• Are informed about and familiar with the policy, which is realized via our note: Equal Treatment, available to everyone;

• Have received clear instructions on how to recognize discrimination and discriminatory requests. Employees are referred to the website: http://www.werkjijmeezegnee.nl, and are asked to review the information and supporting videos there;

• Are prepared for situations in which they face discriminatory requests and know how to conduct and end conversations with clients on this matter. This is achieved by actively using the NBBU discrimination handout as a guide and discussing discriminatory requests on a case-by-case basis in regular meetings, creating and documenting an action plan.

c. Evaluating and adjusting this policy.

Questions or reporting discriminatory behavior?

Best Jobs B.V.
Mr. John Machielsen and/or Ms. Sandra Kooij
Email: johnmachielsen@bestjobs4u.nl and/or sandra@bestjobs4u.nl
Tel. +31 (0)78 - 820 03 77

Note: Equal Treatment

(Version 7-1-2025, source: https://www.randstad.nl/werkgevers/werkpocket/wet-en-regelgeving/gelijke-behandeling)

Everyone in the Netherlands has the right to equal treatment. This is stated in Article 1 of the Constitution. That article also forbids discrimination or inciting hatred or discrimination. To guarantee the right to equal treatment, Article 1 is elaborated in several laws. For example, the General Equal Treatment Act (AWGB) contains rules for equal treatment at work.

This note addresses the following topics:

- Article 1 of the Constitution
- Grounds for discrimination
- General Equal Treatment Act (AWGB)
- Law on distinction between fixed-term and indefinite contracts (WOBOT)
- Equal Treatment of Men and Women Act (WGBMV)
- Prohibition of Distinction Based on Working Hours Act (WOA)
- Equal Treatment Based on Age Act (WGBL)
- Equal Treatment of Disabled and Chronically Ill Persons Act (WGBH/CZ)

Article 1 of the Constitution

Article 1 states:
"All persons in the Netherlands shall be treated equally in equal circumstances. Discrimination on grounds of religion, belief, political opinion, race, gender, or any other grounds shall not be permitted."

Discrimination means making unjustified distinctions between people, for example, based on gender or religion. To guarantee the right to equal treatment, Article 1 is elaborated in the following laws:

- General Equal Treatment Act (AWGB)
- Equal Treatment Based on Disability or Chronic Illness Act (WGBH/CZ)
- Equal Treatment Based on Age Act (WGBL)
- Equal Treatment of Men and Women Act (WGBMV)
- Prohibition of Distinction Based on Working Hours Act (WOA)
- Law on Distinction Between Fixed-Term and Indefinite Contracts (WOBOT)

Grounds for Discrimination

Equal treatment laws protect people from discrimination based on personal characteristics called discrimination grounds. These grounds include:

- Age
- Sexual orientation
- Religion
- Belief
- Race
- Gender
- Nationality
- Disability or chronic illness
- Political opinion
- Marital status

Employers may not discriminate based on contract type (fixed or temporary) or working hours (full-time or part-time). Discrimination grounds apply in applications, the workplace, and dismissal procedures.
For more information, visit discriminatie.nl.

General Equal Treatment Act (AWGB)

The AWGB forbids direct and indirect discrimination based on religion, belief, political opinion, race (origin), gender, pregnancy, nationality, sexual orientation, and marital status. It applies in these areas:

- Work: Equal treatment is required in treatment at work, recruitment, mediation, dismissal, employment conditions, and promotion. This applies to all employees, applicants, volunteers, temporary workers, on-call workers, and interns.

- Goods and services: Equal treatment is required for housing, welfare, healthcare, culture, education, financial services, insurance, shopping, sports, and leisure. This applies to consumers, patients, students, and pupils.
- Freelance profession: Everyone should be free to establish themselves as freelancers or self-employed entrepreneurs.
- Membership of trade unions or professional associations.
- Social protection, such as benefits or student financing.

Employers must ensure a discrimination-free workplace.

No Distinction for Fixed or Temporary Contracts: WOBOT

It is forbidden to discriminate in employment conditions between permanent and temporary employees, under the Law on Equal Treatment of Fixed-Term and Permanent Employees (WOBOT). For example, temporary workers may not be excluded from pension schemes without good reason. The law also applies to on-call workers, seasonal workers, vacation workers, home workers, and interns on employment contracts but not to temporary agency workers. Employees can invoke this law only if there is a difference in applicable employment conditions.

Equal Opportunities for Men and Women: WGBMV

To give women equal chances in the labor market and career as men, the Equal Treatment of Men and Women Act (WGBMV) forbids direct and indirect distinctions between men and women at work.
Direct distinction includes discrimination based on pregnancy, childbirth, and motherhood.
Indirect distinction leads to disadvantage mainly for men or women, for example, based on marital status or family circumstances, mostly affecting women.
Protective measures for women related to pregnancy and motherhood are allowed. In sectors with male overrepresentation, preference can be given to women when equally suitable. Indirect distinction is permitted if it serves an objectively justified interest.
Strict conditions apply to preferential policies, limited to specific groups.

Full-Time and Part-Time Employees: WOA

Employers may not distinguish between full-time and part-time workers unless objectively justified.
The Prohibition of Distinction Based on Working Hours Act (WOA) states that employment conditions for part-timers are generally calculated pro-rata. For example, full-time and part-time workers must have the same gross hourly wage and proportional vacation days and pension accrual. However, equal pro-rata treatment is not always appropriate, e.g., travel allowance might be equal if working over more days.

Equal Treatment Based on Age (WGBL)

The Equal Treatment Based on Age Act (WGBL) forbids age discrimination in work, freelancing, union membership, and vocational education. Both direct and indirect distinctions are prohibited unless justified. For example, employers cannot instruct agencies to only select persons under 30 for a position unless objectively justified. Age limits are allowed when objectively justified, such as retirement age or youth employment policies.

Equal Treatment of Disabled and Chronically Ill Persons: WGBH/CZ

Discrimination due to disability or chronic illness is prohibited under this law. It applies in labor, education, housing, public transport, hospitality, museums, shops, cinemas, insurers, and healthcare institutions.
Employers must provide necessary adjustments for equal participation, both material and immaterial (e.g., adjusting working hours), unless this imposes disproportionate burden. The law forbids discrimination in recruitment, dismissal, and employment conditions, but employers remain free to select the most suitable candidate.