

Anti- discriminatiebeleid

Onze bedrijfsvoering 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 tegenover jou en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. wat wij verstaan onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. wat ons standpunt is ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken;
3. jou of ons handelen:
 - a. wat van jou wordt verwacht, hoe je handelt tijdens jouw werkzaamheden, ook als je werkzaamheden verricht rondom de werving en selectie;
 - b. waar je terecht kan voor overleg en/of een melding;
4. onze verantwoordelijkheden.

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.

Ons standpunt

- a. Wij wijzen 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 noodzakelijkheids criterium*.
- c. Wij tolereren niet dat jij en andere werknemers van ons = discriminerend worden bejegend door derde(n).

Handelen door werknemers

- a. Zowel jij als andere werknemers van ons 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 je discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand hebt, kan je terecht bij ons (of jouw leidinggevende). Indien dit niet leidt tot een voor jou afdoende resultaat kan je terecht bij de directie van Werkgever.

Onze verantwoordelijkheden

Wij zijn verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, 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 werknemers van Werkgever:
 - geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt tijdens de wekelijkse overleggen besproken;
 - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Deze worden wekelijks tijdens de sales meetings besproken;
 - 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.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

Via het contact formulier op de website van **WenS Uitzendbureau: www.wensuitzendbureau.nl**. Kan de melding worden ingediend.

Dit beleid is aangeboden door het management van WenS Uitzendbureau B.V.



Dhr. Y. Spek