

Anti-discriminatiebeleid

Algemeen uitgangspunt

Het beleid van Anetwerk Personeelsdiensten is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Als bedrijf veroordeelt Anetwerk Personeelsdiensten elke vorm van discriminatie op welke grond dan ook. Het enige selectiecriteria dat Anetwerk Personeelsdiensten hanteert, is de competentie van de werkzoekende en uitzendkracht.

Doel

Het doel van dit beleid is om richting medewerkers, flexwerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat Anetwerk Personeelsdiensten verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Anetwerk Personeelsdiensten ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
 - 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;
 - 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 Anetwerk Personeelsdiensten

- Anetwerk Personeelsdiensten wijst iedere vorm van discriminatie af.
 - Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd als er sprake is van objectieve rechtvaardiging en deze niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook.
- 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.
- Anetwerk Personeelsdiensten tolereert niet dat de medewerkers en flexwerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt verstaan de interne kantoormedewerkers van Anetwerk Personeelsdiensten. Onder flexwerkers wordt verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

3. Handelen door de medewerkers

- 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.
- Als 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 directe leidinggevende.
- Als de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij zijn direct leidinggevende. Als dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat, of indien dit niet mogelijk is kan de medewerker terecht bij de vertrouwenspersoon van Anetwerk Personeelsdiensten.

4. Handelen door de flexwerkers

- Flexwerkers kunnen terecht bij hun contactpersoon van Anetwerk Personeelsdiensten wanneer zij zich gediscrimineerd voelen bij hun opdrachtgever.
- Indien het contact met hun vaste contactpersoon van Anetwerk Personeelsdiensten niet leidt tot een voor de flexwerker afdoende resultaat, dan kan de medewerker terecht bij de vertrouwenspersoon van Anetwerk Personeelsdiensten.

5. Verantwoordelijkheden van werkgever

Anetwerk Personeelsdiensten is verantwoordelijk voor:

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;

De kenbaarheid en implementatie van dit antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan dat:

- er actief invulling gegeven wordt aan het beleid en de toetsing van het beleid aan de praktijk;
- het beleid bij indiensttreding wordt overhandigd en doorgenomen;
- medewerkers te allen tijde vertrouwd zijn met het beleid;
- Alle kantoormedewerkers bekend zijn met de website: <https://www.werkjijmeezegnee.nl/> en kunnen hier de meest voorkomende verzoeken vinden met uitleg hoe hier mee om te gaan en hoe je concreet kunt reageren.
- het beleid wordt openbaar gepubliceerd op de website van Anetwerk Personeelsdiensten;
- het beleid deel uitmaakt van het inwerken van nieuwe medewerkers;
- medewerkers goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.
- middels dezelfde handreiking medewerkers zijn voorbereid op de situatie dat zij kunnen worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en dat zij weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.

6. Instructies inzake het herkennen van en handelen bij discriminatie en discriminerende verzoeken?

In de onderstaande punten willen wij je handvatten geven om discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.

- Directe discriminatie uit zich bijvoorbeeld door een afwijzing voor een functie op basis van achternaam, geloof, geslacht of nationaliteit.
- Bij indirecte discriminatie worden er procedures of regels opgesteld die neutraal lijken, maar in de praktijk een groep uitsluiten. Een voorbeeld is als een werkgever kennis of ervaring eist dat voor het uitoefenen van de functie niet relevant is.
- Vooraf is het belangrijk om te zeggen dat onderscheid maken tussen werknemers door de werkgever niet altijd onterecht is. Vanzelfsprekend mag een werkgever sollicitanten afwijzen als zij niet de kennis en vaardigheden hebben die voor de functie noodzakelijk is. Echter spreken wij wel van discriminatie als de eisen niet relevant zijn voor het goed uitoefenen van de functie. Een vorm van discriminatie door de opdrachtgever is ook het weigeren van een redelijke aanpassing die voor de uitzendkracht nodig is om het werk goed te kunnen doen. Hierbij kan je denken aan computermateriaal of aanpassingen aan de werkplek.
- In de werksfeer kan het ook voorkomen dat een andere partij opdracht geeft tot discriminatie. Een voorbeeld hiervan is het verzoek van de opdrachtgever of collega om een klant/kandidaat anders te behandelen om bijvoorbeeld diens politieke opvatting.

In de onderstaande punten willen wij je handvatten geven hoe er gereageerd kan worden discriminerende verzoeken.

- 'U zoekt iemand die hard werkt, daar ga ik naar op zoek voor u. Ik kom met een geschikte kandidaat terug. Echter maak ik geen selectie op nationaliteit of afkomst. Wij selecteren op kwaliteiten en ervaringen.'
- 'Mag ik vragen wat de reden is voor uw vraag om een kandidaat zonder accent? Wat bedoelt u met een accent? Over welke competenties en kwaliteiten moet de kandidaat beschikken? Wij gaan niet mee met uw verzoek. Hiermee worden mensen met een migratieachtergrond mogelijk uitgesloten. Wij kijken naar de kwaliteiten en ervaringen van mensen en zullen onze beste kandidaten op basis van die criteria aan u voorleggen.'
- 'Wij denken graag met u mee maar wijzen u op de do's en dont's bij het opstellen van een vacaturetekst. Sommige verwijzingen zijn niet toegestaan. Wetgeving beschermt burgers tegen leeftijdsdiscriminaties.'
- 'Ik begrijp en hoor dat u een evenredig personeelsbestand nastreeft. Echter ik wijs u er ook op dat een leeftijdseis in beginsel niet gesteld mag worden. Daarmee kan ik niet zomaar selecteren op een maximale leeftijd. Mag ik vragen wat het doel is van deze leeftijdsgrens? En waarom probeert u dit op deze manier na te streven? Ik neem u achtergrondinformatie mee en controleer of uw verzoek binnen de wetgeving legitiem is. Ik kom hier zeer spoedig op terug.'
- 'Is het schudden van een hand relevant voor de uitoefening van de functie? En hoe kijkt u aan tegen alternatieve manieren van begroeten? Ik geef u mee dat onderscheid maken op grond van religie niet is toegestaan. Wat ik kan doen, is de beste kandidaten voor de functie aan u voorleggen, daarbij maak ik geen onderscheid op grond van religie, afkomst, leeftijd, geslacht of wat dan ook.'
- 'Wij helpen u graag bij het vinden van de juiste kandidaten voor deze functie, maar gaan niet mee in het verzoek na te gaan of de kandidaat zwanger is. Dat is zwangerschapsdiscriminatie. Wij zorgen voor de beste kandidaten met de beste kwaliteiten voor deze functie.'
- 'Wat zijn de functie-eisen voor deze vacature? Welke kwaliteiten zoekt u? Ik wijs u erop dat wij niet specifiek selecteren op mannelijke kandidaten voor de functie. Wij helpen u graag bij het vinden van de juiste kandidaten voor deze functie,

maar het enkel selecteren van mannen voor een functie is bij wet niet toegestaan.'

7. Hoe borgen wij ons anti-discriminatie beleid?

- De interne medewerkers van Anetwerk Personeelsdiensten die zich direct bezighouden met het bemiddelen van personeel zijn geïnformeerd over en vertrouwd met ons anti-discriminatie beleid. Tevens instrueren wij hoe discriminatie te herkennen en daar op een juiste en adequate manier op te reageren. Voor medewerkers moet het een vanzelfsprekendheid zijn dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is. Ook al is het de wens van de klant.
- Het is belangrijk onze medewerkers richtlijnen en middelen te bieden om hen te helpen hoe te handelen in situaties waarbij sprake is van discriminatie. Ook moeten zij weten dat hun leidinggevende en de directie hen altijd zullen steunen als zij een opdrachtgever niet verder helpen als deze van hen vraagt om op een discriminerende manier te selecteren. Het voorkomen van discriminatie weegt altijd zwaarder dan het commercieel belang.
- Leidinggevendenden attenderen hun medewerkers regelmatig op het belang dat we samen discriminatie tegengaan en dat zij (en de directie) hun medewerkers hierin steunen.
- Het onderwerp discriminatie is een terugkerend onderwerp van gesprek tijdens Team vergaderingen
- Binnen Anetwerk Personeelsdiensten is een vertrouwenspersoon aangesteld waar medewerkers terecht kunnen voor advies of een klankbordgesprek.

Indien daar aanleiding toe is, spreken wij onze medewerkers aan op onze normen en waarden. Is een medewerker herhaaldelijk aangesproken op het niet handelen naar de normen en waarden en zien wij geen verbetering, dan gaan we over tot gesprekken over disfunctioneren met bijbehorende passende maatregelen.