

Antidiscriminatiebeleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Worktrans Uitzendgroep 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. de definitie van discriminatie/ discriminerende verzoeken volgens Worktrans;
2. het standpunt van Worktrans ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. het handelen door de medewerkers:
 - a. hoe de medewerkers handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie;
 - b. waar de medewerkers terecht kunnen voor overleg en/ of een melding;
4. de 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 Worktrans Uitzendgroep

- a. Worktrans Uitzendgroep 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 functiegerelateerde 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, *middel is geschikt om het doel te bereiken*;
- In redelijke verhouding staat tot het doel, *sprake van proportionaliteit t.o.v. 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. Worktrans Uitzendgroep 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 Vestigingsmanager.
- c. Indien 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 de Vestigingsmanager. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de Regiomanager of HR Manager.

4. Richtlijnen voor de medewerkers

a. *Wees voorbereid*

Besprek in je team wat discriminerende verzoeken zijn en waarom je er niet op mag ingaan.

b. *Oordeel niet, stel vragen*

Ga ervan uit dat de opdrachtgever niet bewust een discriminerend verzoek doet. Stel open vragen om vast te stellen wat de achtergronden van het verzoek zijn.

c. *Overtuig met argumenten en voorbeelden*

Benadruk dat je altijd streeft naar de perfecte match tussen functie en kandidaat. Vertel over succesvolle plaatsingen van personen die de opdrachtgever wil uitsluiten.

d. *Vraag vertrouwen*

Is de opdrachtgever nog niet overtuigd, vraag dan om het voordeel van de twijfel. Blijf het gesprek aangaan en benadruk nogmaals jullie gedeelde belang; de perfecte match.

e. *Neem je verantwoordelijkheid*

Gaat de opdrachtgever niet akkoord, trek dan je conclusies. Als professional honoreer je nooit discriminerende verzoeken.

5. Verantwoordelijkheden van werkgever

Worktrans Uitzendgroep is 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 medewerkers:
 - geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: door het organiseren van een informatiebijeenkomst en het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen (vast agendapunt).
 - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd op de volgende wijze: door het organiseren van een informatiebijeenkomst en het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen (vast agendapunt).
 - 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.