

Waar mens en werk echt matchen!

Anti-discriminatiebeleid bij de werving, selectie en uitzending

Alblas Werkt B.V.



Schrijf je nu in op
www.alblaswerkt.nl

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Alblas Werkt B.V. is erop gericht om werkzoekenden een eerlijke en gelijke kans op werk te geven, ongeacht leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Bij Alblas Werkt worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op objectieve, functie-gerelateerde criteria.

Doel

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

1. Wat Alblas Werkt verstaat onder discriminatie en discriminerende verzoeken;
2. Het standpunt van Alblas Werkt ten opzichte van discriminatie en discriminerende verzoeken;
3. Het handelen dat van medewerkers wordt verwacht:
 - o a. tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden, met name bij werving, selectie en uitzending;
 - o b. waar zij terecht kunnen voor overleg en/of het doen van 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 te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede uitoefening van de functie.

2. Standpunt van Alblas Werkt

a. Alblas Werkt 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 sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

Waar mens en werk echt matchen!



Schrijf je nu in op
www.alblaswerkt.nl

Er is sprake van objectieve rechtvaardiging indien het selecteren op de verzochte criteria:

- een legitiem, functie-gerelateerd doel dient (bijvoorbeeld veiligheid of wettelijke vereisten);
- geschikt is om dat doel te bereiken;
- proportioneel is in verhouding tot het doel;
- noodzakelijk is, omdat er geen minder onderscheidmakende alternatieven zijn.

c. **Alblas Werkt tolereert niet** dat medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers worden tevens verstaan: uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

3. Handelen door de medewerkers

a. Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op discriminerende verzoeken van opdrachtgevers, deze te herkennen en hier geen medewerking aan te verlenen.

b. Indien een medewerker twijfelt of sprake is van objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever, of vragen heeft over de juiste afhandeling, kan de medewerker voor overleg terecht bij **Joyce Alblas-Huijgens**.

c. Indien een medewerker discriminatie signaleert en dit wil bespreken, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwestie aan de orde wil stellen, kan de medewerker terecht bij **Joyce Alblas-Huijgens**. Meldingen worden zorgvuldig, vertrouwelijk en zonder nadelige gevolgen voor de melder behandeld.

4. Verantwoordelijkheden van de werkgever

Alblas Werkt is verantwoordelijk voor:

a. Veilig werkklimaat

Het creëren en behouden van een veilig werkklimaat waarin medewerkers en uitzendkrachten elkaar met respect behandelen, ruimte is voor open en constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook actief wordt voorkomen en aangepakt.

b. Kenbaarheid en implementatie van het antidiscriminatiebeleid

Alblas Werkt draagt er zorg voor dat het antidiscriminatiebeleid wordt nageleefd en bekend is binnen de organisatie. Dit houdt onder meer in dat medewerkers:

Waar mens en werk echt matchen!



Schrijf je nu in op
www.alblaswerkt.nl

- **geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met dit beleid.**
Dit wordt gerealiseerd door:
 - het beschikbaar stellen van het beleid aan alle medewerkers (bij indiensttreding en via interne communicatie);
 - het bespreken van het beleid tijdens werkoverleggen of individuele gesprekken.
- **goede instructies hebben gekregen over het herkennen van discriminatie en discriminerende verzoeken.**
Dit wordt gerealiseerd door:
 - praktische uitleg en voorbeelden uit de dagelijkse praktijk;
 - het bespreken van situaties waarin sprake kan zijn van (indirecte) discriminatie.
- **voorbereid zijn op het omgaan met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en weten hoe zij hierover het gesprek voeren en afkaderen.**
Dit wordt gerealiseerd door:
 - handvatten en voorbeeldzinnen aan te reiken voor gesprekken met opdrachtgevers;
 - medewerkers te stimuleren tijdig intern overleg te voeren bij twijfel.

c. Evaluatie en bijstelling

Alblas Werkt evalueert dit antidiscriminatiebeleid periodiek en stelt het zo nodig bij op basis van:

- wijzigingen in wet- en regelgeving;
- signalen uit de praktijk;
- ervaringen van medewerkers en opdrachtgevers.

Vastgesteld door:

Joyce Alblas-Huijgens

Directeur – Alblas Werkt B.V.