

Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

Reikwijdte

T&S heeft een aantal uitzendorganisaties actief in de branche die aangesloten zijn bij de ABU. Voor dit beleid heeft T&S stukken bestudeerd van ABU, NBBU en Rijksoverheid. T&S heeft er voor gekozen om het “NBBU model anti-discriminatiebeleid 2018” te volgen.

De directie van T&S heeft dit beleid unaniem vastgesteld voor de gelieerde ondernemingen, T&S Flex Logistiek BV, T&S Flex Voeding BV en T&S Flex Organisatie BV, hierna te noemen **T&S**. Deze uitzendorganisaties conformeren zich aan dit beleid.

Algemene uitgangspunten

De bedrijfsvoering van T&S is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht de leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, 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 T&S verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van T&S ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
 - a. Wat van de medewerkers wordt verwacht over 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 geaardheid, 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 T&S

- A. T&S 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 en 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. T&S 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 T&S via info@tensflexwerk.nl of via de website www.tensflexwerk.nl

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

T&S is verantwoordelijk voor:

- A. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, zodat er ruimte is voor constructief overleg en waar het ongewenst gedrag in welke vorm dan ook wordt voorkomen en aangepakt;
- B. De kenbaar maken en implementeren 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 door het op de periodiek werkoverleggen als agendapunt te benoemen en bespreekbaar te maken.
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door via de discriminatieposter die zichtbaar op de vestiging te plaatsen. Met dit beleid zijn medewerkers tevens voorbereid op de situatie als zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten zij op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.
 - Trainingen krijgen die een verplicht onderdeel vormen van het opleidingsprogramma van T&S.
- C. Inleners zullen (met enige regelmaat) middels een nieuwsbrief worden geïnformeerd dat T&S zich conformeert aan dit beleid alsmede overige ontwikkelingen rondom discriminatie. T&S zal dit publiceren via haar websites. Indien een mogelijke discriminerende situatie zich voordoet bij een inlener dan zal er een maatwerk aanpak worden gehanteerd die in de uiterste zin kan leiden tot het einde van de samenwerking.
- D. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid zal, indien noodzakelijk, jaarlijks geschieden.

Aldus besloten in directieoverleg T&S

Waalwijk, mei 2020

