

Anti-Discriminatie Beleid

Discriminatie, daar moeten we niks van hebben !! Interim Jobs spant zich in voor een gelijke behandeling van iedereen en voor een divers personeelsbeleid.

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Interim Jobs B.V. 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. Wat Interim Jobs B.V. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Interim Jobs B.V. ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
 - a. 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;
 - b. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding;
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever.

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.

Standpunt van Interim Jobs B.V.

Interim Jobs B.V. wijst iedere vorm van discriminatie af. 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*.

Interim Jobs B.V. 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.

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 zijn leidinggevende manager
- c. Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij zijn leidinggevende manager. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie

Vacatureteksten

De vacatures op onze website en facebook zijn dusdanig geschreven dat zij vindbaar zijn via zoekmachines. De weg naar werk speelt zich vandaag de dag grotendeels op het web af. Daarom zijn specifieke en goed indexeerbare vacatureteksten een must, zodat mensen onze vacatures goed kunnen vinden. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat wij in een vacature het woord 'startersfunctie' gebruiken. Daarmee willen we alleen aangeven dat het om een functie gaat waarvoor geen ervaring is vereist. Wij bedoelen hiermee dus niet te zeggen dat wij alleen jonge mensen zoeken. Bij Interim Jobs B.V. is iedereen welkom en krijgt iedereen gelijke kansen.

Verantwoordelijkheden van werkgever

Interim Jobs B.V. 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.
 - a. organiseren van een bijeenkomst door het jaarlijks bespreken van dit thema in werkoverleggen een vast onderdeel van de maandelijkse werkoverleg.
 - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.
 - a. Door de discriminatie poster te bespreken en uit te delen aan de werknemers.
 - 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.
 - a. door de hand out discriminatie van de NBBU actief als leidraad te gebruiken en discriminerende verzoeken per geval te bespreken met de opdrachtgevers.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

Onderscheid

In een vacaturetekst kunnen bepaalde eisen 'onderscheid' maken. Ze sluiten onmiddellijk een groep mensen uit. Als je een 'jong' iemand zoekt, sluit je je een ouder iemand uit en dat mag niet volgens de wet. Er zijn ook bewoordingen die 'indirect' naar leeftijd verwijzen. Vragen naar een starter bijvoorbeeld, of een student. Omdat het gevolg kan zijn dat je ook daarmee oudere werkzoekenden uitsluit, kan je ook dit soort termen beter niet gebruiken. Als ze blijken te discrimineren, is ook dat verboden.

Onderstaande discriminerende functie-eisen het vaakst voorkomen:

- Gevraagd: jonge kandidaat'
- Gevraagd: kandidaat tussen X en X jaar'
- Gevraagd: kandidaat X jaar of ouder'
- Gevraagd: Student
- Gevraagd: Starter
- Aangeboden: bijbaan naast school of studie

Deze beschrijvingen mogen in principe **NIET** in een personeelsadvertentie staan:

- tussen de X en X jaar - vanaf X jaar
- maximaal X jaar oud*
- jong / oud
- scholier / student (voor stages geldt dit niet)
- schoolverlater / pas afgestudeerd
- starter - maximale werkervaring
- tussen X en X jaar werkervaring
- binnen onze werksfeer voelen jonge mensen zich thuis
- past binnen een team van 20-40 jaar oud
- bijbaan naast je opleiding / studie
- beginnend / aankomend
- junior kandidaat / senior kandidaat

En dit mag **wél** in een personeelsadvertentie staan:

- minimale werkervaring
- junior functie / senior functie
- jonge, snelgroeiende onderneming
- informele sfeer
- flexibele uren
- rijervaring
- een specifiek netwerk hebben
- veel levenservaring
- tweede / volgende stap in carrière
- high potentiaal
- ambitieus
- sportief en energiek