

Anti-discriminatiebeleid

De bedrijfsvoering van Snel Uitzendbureau 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 kantoormedewerkers, flexwerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat Snel Uitzendbureau B.V. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Snel Uitzendbureau B.V. ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de kantoormedewerkers:
 - Wat van de kantoormedewerkers 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 kantoormedewerker en flexwerker 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 Snel Uitzendbureau B.V.

1. Snel Uitzendbureau B.V. wijst iedere vorm van discriminatie af.
2. 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*.
3. Snel Uitzendbureau B.V. tolereert niet dat de kantoormedewerkers en flexwerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder kantoormedewerkers wordt verstaan de kantoormedewerkers van Snel Uitzendbureau B.V. in Uithuizermeeden en Roden. Onder flexwerkers wordt verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

Handelen door de kantoormedewerkers

1. De kantoormedewerkers 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.
2. Indien de kantoormedewerker 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 kantoormedewerker voor overleg terecht bij Justin Wieringa.
3. Indien de kantoormedewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de kantoormedewerker terecht bij Justin Wieringa. Indien dit niet leidt tot een voor de kantoormedewerker afdoende resultaat kan de kantoormedewerker terecht bij Bonna Jantien Kuiper.

Handelen door de flexmedewerkers

1. Flexwerkers kunnen terecht bij hun contactpersoon van Snel Uitzendbureau B.V. wanneer zij zich gediscrimineerd voelen bij hun opdrachtgever.
2. Indien het contact met hun vaste contactpersoon van Snel Uitzendbureau B.V. niet leidt tot een voor de flexwerker afdoende resultaat, dan kan de medewerker terecht bij Justin Wieringa of Bonna Jantien Kuiper.

Verantwoordelijkheden van werkgever

Het management en directie van Snel Uitzendbureau B.V. is verantwoordelijk voor:

1. 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;

2. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de kantoormedewerkers en flexwerkers:
 - *Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid.* Kantoormedewerkers van Snel Uitzendbureau B.V. worden bij hun inwerktraject geïnformeerd over wat discriminerende verzoeken zijn en hoe je hiermee om kan gaan. Kantoormedewerkers zijn op de hoogte van het discriminatiebeleid van Snel Uitzendbureau B.V.. Het beleid is tevens gemakkelijk terug te vinden op het interne netwerk. Daarnaast wordt er elk kwartaal stilgestaan bij dit beleid in de teamvergadering in Uithuizermeeden.
 - *Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.* Alle kantoormedewerkers die werken met potentiële nieuwe opdrachtgevers, inleners dan wel uitzendkrachten, volgen de basisopleiding tot intercedent waarin tevens een module is opgenomen rondom discriminatie en wat hierin wel en niet mag. Tevens kunnen zij bij twijfel of vragen terecht bij hun desbetreffende teamleider.
 - *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.* Alle kantoormedewerkers zijn bekend 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 discriminatiebeleid openbaar inzichtelijk is.* Het beleid is terug te vinden op de website van Snel Uitzendbureau B.V.. Tevens is het discriminatiebeleid terug te vinden binnen de individuele omgeving van alle flexwerkers in dienst van Snel Uitzendbureau B.V.. Zij kunnen het beleid hier altijd nalezen.
3. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid. Dit wordt jaarlijks gedaan door directie en management.

- Hierbij wordt aan de kantoormedewerkers gevraagd wat zij verstaan onder discriminerende verzoeken en hoe zij hiermee omgaan.

Wanneer blijkt dat een kantoormedewerker zich niet heeft gehouden aan het opgestelde beleid, wordt dit met de desbetreffende kantoormedewerker besproken door zijn of haar leidinggevende. Tevens wordt besproken wat de acties zijn om dit te verbeteren. Deze afspraken worden vastgelegd in het logboek van de desbetreffende medewerker.