

ANTIDISCRIMINATIEBELEID

De bedrijfsvoering van Baneninhetgroen is erop 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 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 naar medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

- Wat Baneninhetgroen verstaat onder discriminatie of discriminerende verzoeken;
- Wat het standpunt is van Baneninhetgroen ten opzichte van discriminatie en discriminerende verzoeken;
- Het handelen van medewerkers:
 - Wat van medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werk, met name bij werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie;
 - Waar een medewerker terecht kan voor overleg of een melding;
- 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 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 VANUIT BANENINHETGROEN

- Baneninhetgroen 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.

- Baneninhetgroen 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 VAN MEDEWERKERS

- De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers die discriminerend kunnen zijn, dergelijke verzoeken te herkennen en te zorgen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- Als de medewerker twijfelt over de 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/haar leidinggevende;
- Als de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden of een vertrouwenskwesitie heeft, kan de medewerker terecht bij zijn/haar leidinggevende. Wanneer dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij een contactpersoon bij de organisatie.

4. VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN WERKGEVER

Baneninhetgroen is verantwoordelijk voor:

- Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegend, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- De kenbaarheid en implementatie van een actueel antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het ervoor zorgdragen dat de medewerkers:
 - geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd doordat het beleid te delen met de medewerkers, die een actieve rol hebben bij het werven en selecteren van uitzendkrachten. Aanvullend worden de werknemers minimaal 1 keer per jaar geattendeerd op het antidiscriminatiebeleid;
 - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen, door het delen van de hand-out Discriminatie - Hoe handelen we bij Baneninhetgroen en het periodiek bespreken in werkoverleggen;
 - voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminerend verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Dit wordt gerealiseerd door de hand-out Discriminatie - Hoe handelen we bij Baneninhetgroen actief als leidraad te gebruiken en discriminerende verzoeken per geval te bespreken in periodieke overleggen en hier een plan van aanpak voor te maken.
 - gevallen schriftelijk registreren. Tevens heeft de organisatie de intentie om een training gericht op dit onderwerp en de gesprekstechnieken te organiseren.
- De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.