

Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van VZM Uitzendgroep 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 VZM Uitzendgroep B.V. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. wat het standpunt is van VZM Uitzendgroep B.V. ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken;
3. handelen door de medewerkers:
 - a. Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij behoren te 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 gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Onder discriminatie wordt mede 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 VZM Uitzendgroep B.V.

VZM Uitzendgroep 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*.

Algemene voorwaarden worden op verzoek toegezonden.
VZM Uitzendgroep is lid van:



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

- a. 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);
- b. Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, *het middel is geschikt om het doel te bereiken*;
- c. In redelijke verhouding staat tot het doel, *er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel*;
- d. Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, *er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium*.

VZM Uitzendgroep B.V. tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers (uitzendkrachten) die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

3. Handelen door de medewerkers

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.

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 de directie van VZM Uitzendgroep B.V.

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 VZM Uitzendgroep B.V. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

Algemene voorwaarden worden op verzoek toegezonden.
VZM Uitzendgroep is lid van:



4. Verantwoordelijkheden van VZM Uitzendgroep B.V.

VZM Uitzendgroep B.V. is verantwoordelijk voor:

- I. 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;
- II. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers:
 - a. geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd doordat het thema discriminatie zal worden besproken tijdens het wekelijks werkoverleg (vast agendapunt) en op dat moment gelijktijdig wordt geëvalueerd. De evaluatie bestaat uit een korte vragenronde of zich iets heeft afgespeeld.
 - b. goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door het wekelijks bespreken van het anti-discriminatiebeleid tijdens het werkoverleg (vast agendapunt). Medewerkers hebben dit beleid met de hand-out van de NBBU ontvangen en gebruiken deze als leidraad bij discriminerende verzoeken. De medewerkers ontvangen deze op verzoek ook per mail.
 - c. 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. Dit doen ze door gebruik te maken van de hand-out van de NBBU bij een discriminatieverzoek. Wanneer dit niet voldoende blijkt te zijn heeft VZM Uitzendgroep B.V. de intentie om een training te organiseren gericht op het onderwerp discriminatie.
- III. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

De directie van VZM Uitzendgroep B.V. heeft dit beleid zorgvuldig samengesteld en behoort daarmee tot de bedrijfsregels.


.....
S.M. van Zwienen

Algemene voorwaarden worden op verzoek toegezonden.
VZM Uitzendgroep is lid van:



Discriminerend verzoek?

Zó ga je ermee om!

1

Wees voorbereid

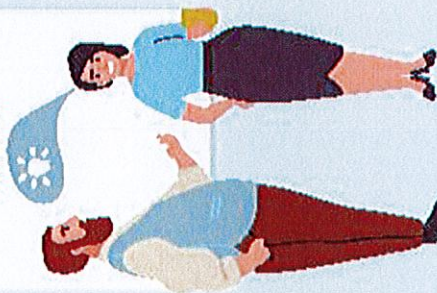
Bespreek in je team wat discriminerende verzoeken zijn en waarom je er niet op mag ingaan. Geef (praktijk)voorbeelden en doe als team een aantal rollenspellen.



3

Overtuig met argumenten en voorbeelden

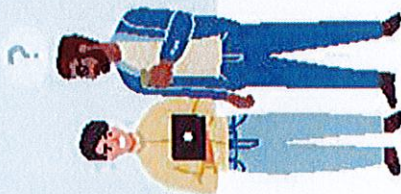
Benadruk dat je altijd streeft naar de perfecte match tussen functie en kandidaat. Vertel over succesvolle plaatsingen van personen die de opdrachtgever wil uitsluiten.



2

Oordeel niet, stel vragen

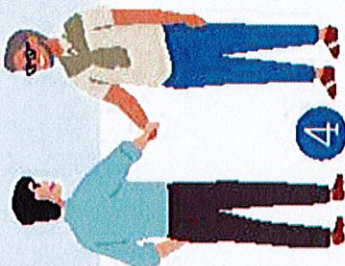
Ga ervan uit dat de opdrachtgever niet bewust een discriminerend verzoek doet. Stel open vragen om vast te stellen wat de achtergronden van het verzoek zijn.



4

Vraag vrouwen

Is de opdrachtgever nog niet overtuigd, vraag dan om het voordeel van de twijfel. Blijf het gesprek aangaan en benadruk nogmaals jullie gedeelde belang: de perfecte match.



5

Neem je verantwoordelijkheid

Gaat de opdrachtgever niet akkoord, trek dan je conclusies. Als professional honoreer je nooit discriminerende verzoeken.

