

Anti-discriminatiebeleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van ToCare Personeelsdiensten B.V. is erop gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op een baan te geven. Ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, ras, etnische afkomst, nationaliteit of levens-, politieke of geloofsovertuiging.

Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld, doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functiegerelateerd zijn.

Doel

Het doel van dit beleid is om tegenover medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat ToCare Personeelsdiensten B.V. verstaat onder discriminatie en discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van ToCare Personeelsdiensten B.V. ten opzichte van discriminatie en discriminerende verzoeken;
3. Wat van medewerkers wordt verwacht met betrekking tot hun werkzaamheden, met name rondom de werving en selectie (al dan niet ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten);
4. Waar medewerkers terecht kunnen voor overleg of een melding;
5. Wat de verantwoordelijkheden zijn 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, ras, etnische afkomst, nationaliteit of levens-, politieke of geloofsovertuiging.

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 zijn voor ToCare Personeelsdiensten B.V. of die niet relevant zijn voor een goede invulling van de functie.

2. **Standpunt van ToCare Personeelsdiensten B.V.** wijst iedere vorm van discriminatie af.
 - a. 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*.
- b. ToCare Personeelsdiensten B.V. tolereert niet dat 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 Victor Huitema. Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker ook terecht bij Victor Huitema. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij Amanda Broersma Egging.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

ToCare Personeelsdiensten B.V. is verantwoordelijk voor:

- a. 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;
- b. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het zorgdragen dat de medewerkers:
- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. *Dit wordt gerealiseerd doordat bij de inschrijving de uitzendkracht wordt geïnstrueerd en voorgelicht omtrent dit beleid en standpunt van de organisatie*;
 - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. *Dit wordt gerealiseerd met goede voorlichting*.
 - voorbereid zijn, mochten zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en dat zij weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.