



Anti- discriminatiebeleid

Bij ToCare willen wij een actieve en positieve bijdrage leveren aan de arbeidsmarkt. Daarbij willen wij zorg dragen dat iedereen gelijke kansen krijgt. Geslacht, leeftijd, afkomst, religie, seksuele geaardheid, handicap, burgerlijke staat, levens-, politieke of geloofsovertuiging spelen hierbij geen rol.

Het enige selectie criterium dat ToCare hanteert, is de competentie van de werkzoekende en uitzendkracht.

Doel

Het doel van dit beleid is om een gelijke behandeling en kansen voor medewerkers en flexwerkers te waarborgen

ToCare wil hier duidelijk en transparant over zijn.

1. Wat verstaat ToCare onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van ToCare ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door 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.

1. Definitie Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken zoals ras, geslacht, leeftijd, afkomst, religie, seksuele geaardheid, handicap, burgerlijke staat, levens-, politieke of geloofsovertuiging.

Dit kan leiden tot onterecht belemmeren van gelijke kansen en rechten, en kan zowel op individueel niveau als op structureel niveau voorkomen.

Discriminatie kan zich uiten in verschillende vormen, zoals directe discriminatie of indirecte discriminatie. Het kan zowel bewust als onbewust plaatsvinden.

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.

2. Standpunt van ToCare

ToCare wijst iedere vorm van discriminatie af.

Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde

criteria worden uitsluitend gehonoreerd als er sprake is van objectieve rechtvaardiging en deze niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook.

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

- Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goed, 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 noodzakelijkheidscriterium.

ToCare 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 door medewerkers

A. De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminerend karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.

B. Als 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 directe leidinggevende.

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 de leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

4. Verantwoordelijkheden werkgever

ToCare is verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkklimaat waarin respect en constructief overleg centraal staan, en waarin ongewenst gedrag, inclusief discriminatie, actief wordt voorkomen en aangepakt. Dit wordt bereikt door het implementeren van een antidiscrimatiebeleid, dat de volgende belangrijke punten omvat:

- Het beleid wordt actief uitgevoerd en regelmatig getoetst aan de praktijk.
- Bij indiensttreding van nieuwe medewerkers wordt het beleid uitgereikt en besproken, zodat iedereen goed op de hoogte is van de inhoud.
- Medewerkers moeten te allen tijde vertrouwd zijn met het beleid, zodat ze weten hoe te handelen bij ongewenst gedrag.
- Alle medewerkers hebben toegang tot de website [Werk Jij Meezeg Nee](#), waar zij informatie vinden over hoe te reageren op discriminerende verzoeken.
- Het beleid wordt openbaar gedeeld op de website van ToCare.
- Het beleid maakt deel uit van het inwerkproces voor nieuwe medewerkers.
- Medewerkers krijgen duidelijke instructies over hoe discriminatie te herkennen en ermee om te gaan.
- Medewerkers worden voorbereid op situaties waarin ze geconfronteerd kunnen worden met discriminatoire verzoeken, en leren hoe ze dit gesprek met opdrachtgevers kunnen aangaan en

afwenden.

- ToCare heeft een vertrouwenspersoon, waar medewerkers terecht kunnen bij ongewenst gedrag of situaties met betrekking tot ongewenst gedrag. Contact opnemen kan via mailadres; edith@prevaro.nl.

Het beleid richt zich op een proactieve en educatieve benadering van het herkennen en aanpakken van discriminatie in de werkomgeving.