



Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Bosters Uitzendbureau 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 Bosters Uitzendbureau verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Bosters Uitzendbureau ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de 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

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.

2. Standpunt van Bosters Uitzendbureau

- a. Wij Bosters Uitzendbureau wijst iedere vorm van discriminatie af.
- b. 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*.
- c. Bosters Uitzendbureau 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 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 M. de Groen.
- 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 M. de Groen. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij M.G.M. Bosters.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

Bosters Uitzendbureau is verantwoordelijk voor:

- a. 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;
- b. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers: geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid.

Dit word gerealiseerd op de volgende wijze.

Om discriminatie geen kans te geven, is kennis over wat wel en niet mag essentieel. Wij brengen het onderwerp discriminatie voortdurend onder de aandacht. Wij doen dit onder meer door:

- Infographics poster van de NBBU te voeren en tonen op locatie Lindebaan 11 te Bergen op Zoom
 - Bij vragen aangaande discriminatie hebben wij een diversiteitsambassadeur. M. de Groen deze ambassadeur is het eerste aanspreekpunt in de organisatie voor vragen rondom discriminatie en gelijke behandeling op de werkvloer.
 - Wij verstrekken bij contractondertekening het naslagwerk antidiscriminatiebeleid van Bosters Uitzendbureau
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit doen wij op de volgende wijze: Bij werkoverleg bespreken wij periodiek het thema discriminatie. Hierin bespreken wij samen of wij discriminatie sneller kunnen herkennen en eventueel kunnen voorkomen.
 - 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 wij op de volgende wijze: Samen met de documenten die beschikbaar zijn gesteld door de NBBU proberen wij ons samen te trainen in rollenspellen om discriminatie te voorkomen. Mochten wij toch hiermee geconfronteerd worden, is het aan ons om de juiste conclusies te trekken!
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

Bosters Uitzendbureau gaat jaarlijks zijn inleners op de hoogte stellen van het discriminatie beleid. Dit zullen wij mondeling toelichten aan de hand van dit document. Indien de situatie zich voordoet gaan wij hiervan een schriftelijke registratie doen. In uiterste zin kan dit leiden tot einde van de samenwerking.

Dit document wordt verstrekt bij indiensttreding en is altijd ter inzage bij Bosters Uitzendbureau te Lindebaan 11 Bergen op Zoom