



Gedragcode en Beleidsdocumentatie. Antidiscriminatiebeleid

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Anico 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 alle medewerkers en flexwerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

Wat Anico verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;

Wat het standpunt is van Anico ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;

Handelen door de medewerkers:

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;

Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding;

Verantwoordelijkheden van de werkgever.

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.

Standpunt van Anico

Anico 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*.

Anico tolereert niet dat medewerkers en flexwerkers discriminerend worden bejegend.



Handelen door de personeelszaken / managers

De kantoormedewerkers 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.

Medewerkers kunnen terecht bij hun contactpersoon van Anico wanneer zij zich zelf gediscrimineerd voelen bij hun opdrachtgever.

Verantwoordelijkheden van werkgever

Het management en directie van Anico is verantwoordelijk voor:

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;

De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de kantoormedewerkers en flexwerkers:

Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid.

Kantoormedewerkers van Anico worden bij hun inwerktraject geïnformeerd over wat discriminerende verzoeken zijn en hoe je hiermee om kan gaan. Kantoormedewerkers zijn op de hoogte van het discriminatiebeleid van Anico.

Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.

Evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid wordt periodiek gedaan door directie en management.

Periodiek navragen wij personeel hoe hun werk gaat als het gaat om discriminatie

In de personeelsgids, die iedere medewerker bij aanvang krijgt is ook een gehele pagina (24) geweid aan ongewenst gedrag

Werving en selectie

Bij het opstellen en plaatsen van advertenties voor vacatures wordt voorkomen dat sollicitanten van een bepaalde etnische groepering een verminderde kans op selectie hebben. De tekst en afbeeldingen bij advertenties mogen niet de indruk wekken dat bepaalde potentiële kandidaten die tot een etnische minderheid behoren een verminderde kans op selectie hebben.

Selectiecriteria worden zodanig vastgesteld dat zij geen direct of indirect discriminerende elementen bevatten. Bij de formulering van criteria wordt met name aandacht geschonken aan het vermijden van vooroordelen ten opzichte van etnische minderheden.

Bij de keuze van psychologische tests waaraan sollicitanten worden onderworpen wordt rekening gehouden met de raciale en culturele bias die bij dergelijke tests kunnen bestaan. Ook bij de afname en de interpretatie van psychologische tests wordt hiermee rekening gehouden.

Niet-Nederlandse diploma's worden overeenkomstig vergelijkbare Nederlandse diploma's erkend.