

Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie (versie 10-2023)

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van AutoJobs Professionals B.V. (hierna: AJP) is erop 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 werving en selectie – gericht op een nieuwe vaste baan rechtstreeks in dienst van de opdrachtgever of voor uitzend- en detachingsprojecten bij een inlenende partij – worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend 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 AJP verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken;
2. Het standpunt van AJP ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken;
3. Het handelen door de medewerkers van AJP, meer specifiek;
 - a. wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij dienen 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, levens-, politieke of geloofsovertuiging, seksuele gerichtheid 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 AJP

a. AJP 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 een objectieve rechtvaardiging. Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als 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. AJP tolereert niet dat medewerkers discriminerend worden bejegend door 3-en.

d. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die onder leiding en toezicht van een inlener werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld in uitzend- en detachingsprojecten.

3. Handelen door de medewerkers

a. De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, om dergelijke verzoeken direct te herkennen en ervoor zorg 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 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 AJP-DGA E. de Roo.

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 AJP-DGA E. de Roo.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

AJP 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 Anti-discriminatie beleid. Onder meer wordt hier onder verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers:

- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd door het beleid te delen met alle (nieuwe én bestaande) Back Office Intercedenten (BOI), Intermediairs, Online Recruiters, Sales Support Officers, Data Medewerkers en allen die zich bezighouden met of een ondersteunende rol vervullen in het werven en selecteren van uitzendkrachten. Alle genoemde medewerkers van AJP worden jaarlijks méérvoudig geattendeerd op het Anti-discriminatie beleid;

- goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken direct te herkennen. De instructies zijn te vinden in artikel 5 van onderhavig Anti-discriminatie beleid;

- 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 wordt gerealiseerd door naast onderhavig Anti-discriminatie beleid ook de ABU-waaier 'Werk jij mee, zeg nee' te verstrekken aan (nieuwe en bestaande) medewerkers.

c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

5. Klachtenprocedure

a. AJP heeft een zorgplicht ten aanzien van haar werknemers (zowel medewerkers als uitzendkrachten). Als jij als medewerker of uitzendkracht het gevoel hebt dat je gediscrimineerd wordt op de werkvloer (bij opdrachtgever of AJP) of zie je dat jouw collega ongelijk behandeld wordt neem dan contact op met mevrouw J.H.E. Willems (Business Controller AJP). Mail je klacht direct naar anky.willems@autojobs.nl

b. AJP hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van discriminatie. Indien een werknemer van AJP zich niet aan onderhavig beleid houdt wordt werknemer hierop aangesproken. Mocht de werknemer van AJP nogmaals een of meerdere bepalingen uit het opgestelde Anti-discriminatie beleid schenden, dan volgt er een officiële waarschuwing en een aantekening in het personeelsdossier. Meerdere officiële waarschuwingen kunnen leiden tot een schorsing of mogelijkerwijs zelfs ontslag.