

## Antidiscriminatiebeleid

### Ons antidiscriminatiebeleid

010 Personeel discrimineert niet (maakt geen onderscheid tussen personen) op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Wij vinden dat iedereen een eerlijke kans op werk verdient. Bij de werving en selectie worden werkzoekenden door 010 Personeel daarom gelijk behandeld en alleen beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. Wij zullen dan ook nooit 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.

### Doel van dit beleid

010 Personeel wilt aan iedereen duidelijk maken dat wij discriminatie binnen onze organisatie en in onze dienstverlening niet accepteren. Dit antidiscriminatiebeleid draagt daar aan bij. Hierin is vastgelegd wat ons standpunt is ten opzichte van discriminatie, wat wij doen om discriminatie binnen onze organisatie en in onze dienstverlening te voorkomen en waar medewerkers terecht kunnen voor overleg of een melding.

### Ons anti-discriminatie statement

- a. 010 Personeel wijst iedere vorm van discriminatie af;
- b. 010 Personeel werkt niet mee aan discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Tenzij het selecteren op bepaalde criteria niet in strijd is met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook of wanneer het selecteren op bepaalde criteria in een uitzonderlijk geval, een legitiem doel dient. (Bijvoorbeeld veiligheid.)
- c. 010 Personeel tolereert niet dat uitzendkrachten, eigen medewerkers en andere betrokken personen in onze dienstverlening, gediscrimineerd worden door derden. Ook niet als zij aan het werk zijn onder leiding en toezicht van een inlener.

### Wat wij doen om discriminatie te voorkomen

#### ***Veilig werkklimaat***

Binnen 010 Personeel moeten medewerkers zich altijd vrij en veilig voelen om (vermoedens) van discriminatie aan te geven en te bespreken. Ook moeten alle medewerkers zich gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Het creëren van een veilig werkklimaat waarin iedereen respectvol met elkaar omgaat, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag (in welke vorm dan ook) wordt voorkomen en wordt aangepakt, ligt hieraan ten grondslag.

#### ***Preventie***

Wij verwachten van onze interne medewerkers dat zij tijdens hun werkzaamheden (vooral rondom de werving en selectie van arbeidskrachten) alert zijn op verzoeken van met een discriminerend karakter. Dat zij een dergelijk verzoek herkennen en er vervolgens voor zorgen dat er vanuit 010 Personeel geen medewerking aan wordt verleend.

Om discriminatie te voorkomen moeten onze interne medewerkers zich goed bewust zijn van wat wel en wat niet is toegestaan, in de werving en selectie van arbeidskrachten. 010 Personeel brengt het onderwerp discriminatie en de regels daaromtrent daarom regelmatig onder de aandacht bij de medewerkers, zodat zij goed geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Maatregelen die er voor zorgen dat medewerkers van 010 Personeel discriminatie kunnen signaleren en tegengaan zijn bijvoorbeeld:

- dit beleid wordt bij indiensttreding van interne medewerkers overhandigd en doorgenomen tijdens het inwerktraject;
- interne medewerkers van 010 Personeel worden herhaaldelijk geïnstrueerd over hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;
- dit beleid is gepubliceerd op de website van 010 Personeel;
- informatie rondom dit onderwerp en tips om discriminatie te voorkomen (bijvoorbeeld het stappenplan van de ABU) wordt regelmatig gedeeld via de interne communicatie van 010 Personeel;
- discriminatie en het omgaan met discriminerende verzoeken is een vast agendapunt in het wekelijkse teamoverleg;
- in de algemene voorwaarden van onze uitzenddivisies, is een artikel opgenomen dat wij niet meewerken aan discriminatie bij het werven en selecteren van arbeidskrachten.

### ***Continue proces***

Wij beseffen dat alleen met het opstellen van dit beleid en het hanteren van de genoemde maatregelen, het niet vanzelfsprekend is dat daarmee discriminatie ook altijd voorkomen wordt. 010 Personeel verplicht zichzelf dan ook om dit beleid regelmatig te evalueren en daar waar nodig blijkt aan te passen.

### **Vragen en klachten**

Wanneer een medewerker binnen 010 Personeel in aanraking komt met (het vermoeden van) discriminatie of een discriminerend verzoek, kan de medewerker voor overleg terecht bij de leidinggevende van de desbetreffende divisie. Ook wanneer de medewerker misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij de leidinggevende. Ook kunnen zij contact opnemen met de P&O medewerker binnen 010 Personeel.

Eventuele klachten rondom discriminatie kunnen in eerste instantie worden aangekaart bij de leidinggevende. Indien dit niet leidt tot afdoende resultaat kan men een klacht indienen via de daarvoor opgestelde klachtenprocedure van 010 Personeel.