NasWerkt B.V.
Keizer Karelplein 32C
6511 NH Nijmegen
024 720 00 05
info@naswerkt.nl

Antidiscriminatiebeleid

Algemeen uitgangspunt
NasWerkt is oprecht. Zegt waar het op staat, wie je ook bent en waar je ook vandaan komt. We willen altijd meer met oog voor kwaliteit. Dagelijks werken we aan het stabiliseren van onze groei. Een doelgerichte, praktische aanpak en de juiste mensen maken daarin het verschil.

NasWerkt is ervan overtuigd dat de mensen die voor onze organisatie werken het verschil maken in de dienstverlening. Ieder met zijn eigen talent, passie en enthousiasme. Het beleid van NasWerkt is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

NasWerkt veroordeelt elke vorm van discriminatie op welke grond dan ook. Het enige selectiecriterium dat NasWerkt hanteert, is de competentie van werkzoekenden.

Ons antidiscriminatiebeleid
NasWerkt discrimineert niet op grond van leeftijd, seksuele gerichtheid, ras, burgerlijke staat, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, politieke gezindheid, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, soort arbeidsovereenkomst(vast of tijdelijk), arbeidsduur(voltijd of deeltijd) of enige irrelevante grond.
Iedereen verdient gelijke kansen. Ook bij het vinden en behouden van een baan. Zowel bij aannemen van onze directe medewerkers als bij het bemiddelen van onze indirecte medewerker kijken wij naar iemands vaardigheden, competenties en talenten. Dat is waar het om draait.

Hoe geven wij invulling aan ons beleid
Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker binnen onze organisatie ons standpunt kent en weet dat wij discriminatie niet accepteren. Discriminatie is een breed maatschappelijk probleem. Dit betekent dat voorkomen van discriminatie geen vanzelfsprekendheid is, maar onderhoud en blijvende aandacht vergt.

Wat wij doen:
Duidelijke boodschap:
Onze boodschap is helder voor alle medewerkers. Medewerkers moeten zich te allen tijde gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en op te komen tegen discriminatie. Het tegengaan van discriminatie begint bij goed voorbeeldgedrag in alle lagen van de onderneming. Leidinggevenden maken het onderwerp laagdrempelig en bespreekbaar.
Kennisoverdracht: 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 andere door:

• Het onderwerp tijdens onze sollicitaties aan bod te laten komen en aan te geven dat wij geloven in gelijke kansen voor iedereen;

• Het onderwerp aan bod te laten komen tijdens de onboarding van nieuwe medewerkers;

NasWerkt B.V.
Keizer Karelplein 32C
6511 NH Nijmegen
024 720 00 05
info@naswerkt.nl

• Maandelijks komt discriminatie naar voren tijdens het landelijk overleg managers. Hierin wordt besproken of er sprake is geweest van discriminerende verzoeken en hoe hiermee omgegaan is;

• Geen discriminerende uitingen in onze vacatureteksten zetten;

• Voortdurend aandacht besteden aan het onderwerp tijdens onze overleggen. Steeds opnieuw het beleid te bekijken om discriminatie te voorkomen waarbij onze medewerkers actief worden betrokken.

Voortdurend in beweging
Wij verplichten onszelf om voortdurend onze processen te evalueren en waar nodig aan te passen om discriminatie te voorkomen. Ook stellen wij onszelf voortdurend de vraag wat wij nog meer kunnen doen om discriminatie te voorkomen.
Vragen, opmerkingen en klachten

Indien medewerkers binnen NasWerkt in aanraking komen met discriminatie, discriminatie signaleren of discriminerende verzoeken ontvangen, kan hier melding van gemaakt worden bij een vestigings- of regiomanager. Wanneer aanhoudend discriminerende verzoeken gedaan worden, is het de bedoeling hierover melding te maken bij HR of een aangewezen vertrouwenspersoon.

Twijfel je over hoe je om moet gaan met bepaalde verzoeken of wil je meer inzicht hebben in verschillende typen discriminerende verzoeken, pak dan vooral de spieksheet van ABU erbij op de volgende pagina.

Klachtenprocedure
Iedere belanghebbende kan een klacht indienen tegen een lid van de ABU of tegen een uitzendorganisatie die geen lid is van de ABU, maar die zich op voorhand en vrijwillig aan deze gedragsregels heeft onderworpen. Dit kan bij de secretaris van het Scheidsgerecht en bij gebreke van een zodanige secretaris bij het secretariaat van de ABU. De klacht bestaat eruit dat de uitzendonderneming in strijd zou hebben gehandeld met één of meer artikelen van de gedragsregels. De secretaris van het Scheidsgerecht, en bij gebreke van deze, het secretariaat van de ABU, zal de klacht zo spoedig mogelijk aan het Scheidsgerecht doorzenden.
De mogelijkheid om een klacht in te dienen bij het Scheidsgerecht doet niet af aan de mogelijkheid die een belanghebbende heeft een melding te doen of een klacht in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Niet vereist is dat daaraan voorafgaand de klachtprocedure bij het Scheidsgerecht of enige andere interne of externe procedure is doorlopen.

De sancties, die het Scheidsgerecht kan treffen, bestaan in het geven van een waarschuwing aan de betrokken uitzendonderneming of een schriftelijke berisping, respectievelijk het geven van een advies aan de ABU om het schuldig verklaarde lid uit het lidmaatschap van de ABU te ontzetten.

Op www.abu.nl kun je ook terecht voor meer informatie over dit onderwerp.

NASWERKT!

NasWerkt B.V.
Keizer Karelplein 32C
6511 NH Nijmegen
024 720 00 05
info@naswerkt.nl

Werk jij mee? Zeg nee.

Discriminatie gaat over ongelijke behandeling en is verboden op basis van Artikel 1 van de Grondwet. Afkomst, religie, geslacht, leeftijd of zwangerschap zijn stuk voor stuk kenmerken waarop niemand mag worden uitgesloten. Toch gebeurt het nog te vaak.

Soms is het heel duidelijk, soms minder. Welke functie-eisen mag je wel stellen, en welke niet? En hoe behoud je een klant met een discriminerend verzoek maar werk je tegelijkertijd niet mee aan discriminatie?

Je wilt natuurlijk te allen tijde ja verkopen aan je klanten. Maar tegen discriminatie zeggen we nee. Jij speelt daarin een belangrijke rol, want jij hebt klantcontact en dient deze grens te bewaken.

Durf nee te verkopen. En wanneer je twijfelt over een verzoek, neem dan deze stappen:



Time out!

Bij twijfel, slow down.
Neem rustig de tijd om uit te zoeken wat je moet doen. Vraag desnoods of je terug kunt bellen.



Zoek het uit.

Zet een hulplijn in:
Onze website, video's, de spiek-sheet en waaier, de app 'Diversiteit Loont', of vraag het je collega's. Is het verzoek inderdaad discriminerend?



Zeg nee.

Bel terug en leg uit waarom je nee zegt.
Je kunt de inlener vaak wel op andere manieren helpen aan een geschikte kandidaat.

Als uitzendbranche zeggen we nee tegen discriminatie. En ja tegen een diverse arbeidsmarkt.

een initiatief van ABU

https://www.werkjijmeezegnee.nl/