

# Anti-discriminatie beleid

## Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Partner Group (waaronder Partner HR Solutions Roermond, Partner HR Solutions Maastricht, Uitzendorganisatie Just in Time, Partner HR Finance en Workpartner International) 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 richting de medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat Partner Group verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Partner Group 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 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 Partner Group

- a. Partner Group wijst iedere vorm van discriminatie af.
- b. Verzoeken van opdrachtgevers om bij werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden enkel gehonoreerd als er sprake is van *objectieve rechtvaardiging*. Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de gevraagde 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. (De directie van) Partner Group tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de flexwerkers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

Document	: VCU-handboek	Versie	: 1
Onderwerp	: Anti-discriminatie beleid	Uitgiftedatum	: 02-01-2019
Code	: 5.6.1pro	Pagina	: 1 van 2

## 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 Claudia of Pascal.
- 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 Claudia of Pascal. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker wederom terecht bij Claudia of Pascal voor doorverwijzing naar een externe adviseur.

## 4. Verantwoordelijkheden van werkgever

De directie van Partner Group is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegend, 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 wordt gerealiseerd op volgende wijze:
    - Medewerkers krijgen benodigde formulieren (beleidsverklaring, algemene instructies en anti – discriminatie beleid) uitgereikt en toegelicht bij indiensttreding. Deze dienen ze ter kennisgeving te ondertekenen.
    - Het onderwerp wordt bij het wekelijkse werkoverleg besproken.
    - Indien er vragen of onduidelijkheden zijn, kunnen medewerkers hiermee bij Claudia en/of Pascal terecht.
    - Daarnaast krijgen flexwerkers bij indiensttreding de beleidsverklaring en de algemene instructies uitgereikt en worden hierover geïnstrueerd.
  - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.  
Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze:
    - Medewerkers krijgen benodigde formulieren uitgereikt en toegelicht bij indiensttreding. Deze dienen ze ter kennisgeving te ondertekenen.
    - Er worden praktijkvoorbeelden gedeeld en besproken tijdens het werkoverleg.
  - 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.  
Zie hiervoor de richtlijnen als vastgelegd in het bestand "Richtlijnen discriminatoir verzoek opdrachtgever".
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

Document	: VCU-handboek	Versie	: 1
Onderwerp	: Anti-discriminatie beleid	Uitgiftedatum	: 02-01-2019
Code	: 5.6.1pro	Pagina	: 2 van 2