



Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van J&B Interim B.V. 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.

Als bedrijf veroordeelt J&B Interim B.V. elke vorm van discriminatie op welke grond dan ook. Het enige selectie criterium dat J&B Interim B.V. hanteert, is de competentie van de werkzoekende en uitzendkracht.

Doel

Het doel van dit beleid is om jegens de medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat J&B Interim B.V. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van J&B Interim B.V. 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 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 J&B Interim B.V.

- a. J&B Interim B.V. 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 functionele eisen en deze niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook.



- c. J&B Interim B.V. tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

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 zijn of haar leidinggevende.
- 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 de directie. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij vertrouwenspersoon van J&B Interim B.V. t.w. mevr. K. Klop via kklop@jnbinterim.nl of 055-7113430.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

J&B Interim B.V. 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.

Het beleid wordt met iedere werknemer (intern) doorgenomen bij aanvang dienstverband. Ook komt het discriminatiebeleid per kwartaal terug in de agenda om het onderwerp actueel te houden en de bewustwording te behouden.



- goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.

Instructies worden gegeven door bij aanvang dienstverband, over hoe J&B Interim B.V. hiermee omgaat en hoe te herkennen. De folder Discriminerend verzoek, hoe ga je hier mee om wordt besproken.

- 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 gedaan d.m.v. het geven van handvatten en de mogelijkheid om deze situatie bij de leidinggevende neer te leggen, mocht de medewerker er zelf niet uit komen.

Dit antidiscriminatiebeleid is voor het laatst gewijzigd op 9 november 2020

.