Antidiscriminatiebeleid Deltamilieu Recruiters

Deltamilieu Recruiters wil een actieve en positieve bijdrage leveren aan de arbeidsmarkt. Dagelijks helpen we professionals binnen milieu, ecologie en aanverwante vakgebieden te helpen aan een volgende stap in hun carrière bij gerenommeerde opdrachtgevers.

Bij onze werving en selectie kijken we naar kandidaten op basis van functiegerelateerde criteria zoals kennis, ervaring, competenties en motivatie. Leeftijd, geslacht, zwangerschap, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, godsdienst of levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, etnische afkomst of nationaliteit, handicap of chronische ziekte spelen hierbij geen rol.

Doel

Het doel van dit beleid is om naar medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over;

- Wat het standpunt is van Deltamilieu Recruiters ten aanzien van discriminatie/ discriminerende verzoeken.
- Wat van de medewerkers wordt verwacht en hoe te handelen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten rondom werving en selectie.
- Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of melding.
- Verantwoordelijkheden van de werkgever.
- Borging van het beleid.

Standpunt Deltamilieu Recruiters

- Deltamilieu Recruiters wijst iedere vorm van discriminatie af en tolereert niet dat werknemers van Deltamilieu Recruiters worden gediscrimineerd door derden. Dit geldt ook voor professionals die via Deltamilieu bij een opdrachtgever werkzaam zijn.
- Bij de werving en selectie geeft Deltamilieu Recruiters sollicitanten een eerlijke kans op een nieuwe stap in hun carrière, ongeacht leeftijd, geslacht, zwangerschap, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, godsdienst of levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, etnische afkomst, nationaliteit, handicap of chronische ziekte.
- Sollicitanten worden uitsluitend beoordeeld op objectieve en functiegerelateerde criteria. Verzoeken van opdrachtgevers om rekening te houden met bepaalde criteria worden alleen gehonoreerd als dit volgens de geldende wet- en regelgeving is toegestaan.
- Wanneer een op zichzelf neutraal selectiecriterium bepaalde groepen indirect benadeelt, beoordelen we of dit onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Daarbij geldt dat het criterium:
  – een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functiegerelateerde- 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 noodzakelijkheidscriterium.

Handelen door de medewerkers

- Onze werknemers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en ervoor zorg te dragen dat er geen medewerking wordt verleend aan het verzoek.

- 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 terecht bij de direct leidinggevende.
- 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 direct leidinggevende. Mocht dit niet leiden tot een voor de medewerker afdoende resultaat dan kan de medewerker terecht bij de directie.

Verantwoordelijkheden van Deltamilieu Recruiters

- Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegent, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.
- 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 door het plaatsen van dit antidiscriminatiebeleid op de website en in het bedrijfsreglement.
  – Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door handvatten te bieden in aanverwante regelingen.
  – 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 een discriminerend verzoek kunnen afwijzen.

Borging

Om ons beleid ten aanzien van discriminatie te borgen zijn de volgende maatregelen genomen;

- Onze medewerkers zijn bekend met de voorlichtingswebsite van de ABU: www.werkjijmeezegnee.nl.
- Het antidiscriminatiebeleid maakt onderdeel uit van het inwerktraject voor (nieuwe) medewerkers.
- Het antidiscriminatiebeleid is gepubliceerd op onze website
- Opdrachtgevers zijn op de hoogte van onze werkwijze en van het feit dat wij verzoeken met een discriminerend karakter niet honoreren.
- Het beleid wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast.