



Antidiscriminatiebeleid van AGK-Jobs Personeelsdiensten

Algemeen uitgangspunt

Agk-Jobs Personeelsdiensten is er op gericht om iedereen een eerlijke kans op werkte geven, ook bij het vinden en behouden van een baan - 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.

Wij beoordelen geschiktheid voor een functie naar iemands vaardigheden, competenties en talenten.

Doel

Het doel van ons beleid is om richting onze medewerkers en derden (klanten, leveranciers en anderen) duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat wij verstaan onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat ons standpunt is ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Wat wij verwachten van onze werknemers;
4. De verantwoordelijkheden van AGK-Jobs Personeelsdiensten

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.

Ons Standpunt

Agk-Jobs wijst iedere vorm van discriminatie af. Wij tolereren niet dat onze medewerkers, ongeacht de functie, discriminerend bejegend worden. Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met criteria waardoor indirect onderscheid wordt gemaakt, worden uitsluitend gehonoreerd indien deze criteria legitiem zijn of wel indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging.

Handelen door de medewerkers

We verwachten dat zij altijd volgens de juiste normen en waarden handelen. Onze medewerkers zijn alert op discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en zorgen er samen voor dat we daar geen medewerking aan verlenen.

Als 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 *Agk-Jobs Consultant*/direct leidinggevende.

Als de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij zijn *AGk-Jobs Consultant*/direct leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie. Tevens kan de medewerker zich melden bij de Vertrouwenspersoon.

Verantwoordelijk AGK-Jobs – wat doen Wij om DISCRIMINATIE te voorkomen

Wij zijn verantwoordelijk voor: Veilig werkklimaat te creëren waar men elkaar te allen tijde door alle lagen met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.

Zorgdragen voor kennis van en uitvoering van het antidiscrimatiebeleid.

zorgdragen dat onze medewerkers geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid;

goede training en instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;

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;

De algemene voorwaarden van Agk-Jobs worden op zodanige wijze overeengekomen met haar klanten zodat Agk-Jobs haar diensten conform een antidiscriminatiebeleid aanbiedt.

Geen discriminerende uitingen in onze vacatureteksten

In onze vacatureteksten maken wij geen onderscheid of geven we voorkeuren aan. Voordat de vacatureteksten online komen worden ze gecontroleerd op directe en indirecte discriminerende uitingen.

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. Wij verplichten zichzelf dan ook om dit beleid regelmatig te evalueren en daar waar nodig blijkt aan te passen.

VRAGEN EN KLACHTEN

Wanneer een medewerker van ons in aanraking komt met (het vermoeden van) discriminatie of een discriminerend verzoek, kan de medewerker voor overleg terecht bij zijn direct leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie. Ook kunnen zij contact opnemen met de interne vertrouwenspersoon.

Eventuele klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de vertrouwenspersoon bij AGK-Jobs: discriminatie_klachten@agk-jobs.nl