Polityka antydyskryminacyjna AGK-Jobs Personeelsdiensten

Przesłanka ogólna

Agk-Jobs Personeelsdiensten ma na celu zapewnienie każdemu uczciwej szansy na pracę, w tym przy znalezieniu i utrzymaniu pracy - niezależnie od wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, życia -, przekonania politycznego lub religijnego, rasy, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Podczas rekrutacji i selekcji osoby poszukujące pracy są traktowane jednakowo, ponieważ są oceniane wyłącznie na podstawie kryteriów związanych z pracą.

Oceniamy przydatność na danym stanowisku zgodnie z czyimiś umiejętnościami, kompetencjami i talentami.

Cel

Celem naszej polityki jest byc jasnym i przejrzystym dla naszych pracowników i stron trzecich (klientów, dostawców i innych osób) na temat:

1. Co rozumiemy przez dyskryminację /dyskryminujące żądania;

2. Jakie jest nasze stanowisko w stosunku do dyskryminacji;

3. Czego oczekujemy od naszych pracowników;

4. Obowiązki AGK-Jobs Personeelsdiensten

Definicja dyskryminacji

Dyskryminację definiuje się jako dokonywanie bezpośredniego i pośredniego rozróżnienia między osobami ze względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, stan cywilny, stan cywilny , poglądy polityczne lub religia, rasa, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Dyskryminacja jest również wyraźnie rozumiana jako odpowiadanie na wnioski klientów o rozróżnienie między osobami w rekrutacji i selekcji na podstawie kryteriów, które nie są konieczne lub istotne. służą dobrej interpretacji funkcji.

Nasz punkt widzenia

Agk-Jobs odrzuca wszelkie formy dyskryminacji. Nie tolerujemy traktowania naszych pracowników, niezależnie od stanowiska, w sposób dyskryminujący. Wnioski klientów o uwzględnienie kryteriów, które dokonują pośrednich rozróżnień w rekrutacji i selekcji, zostaną uwzględnione tylko wtedy, gdy kryteria te być zgodne z prawem lub jeśli istnieje obiektywne uzasadnienie.

Oczekiwania od pracowników

Oczekujemy, że zawsze będą działać zgodnie z właściwymi standardami i wartościami. Nasi pracownicy są wyczuleni na dyskryminujące prośby klientów i wspólnie zapewniają , że nie współpracujemy .

Jeśli pracownik ma wątpliwości, czy istnieje obiektywne uzasadnienie w przypadku żądania klienta o podjęcie pewnych lub ma pytania dotyczące sposobu obsługi wniosku, pracownik może skontaktować się ze swoim konsultantem Agk-Jobs / bezpośrednim przełożonym w celu konsultacji.

Jeśli pracownik zidentyfikuje dyskryminację i chce ją poruszyć, chce zgłosić nadużycia lub niewłaściwe zachowanie i / lub ma problem z zaufaniem, pracownik może odejść ze swoim konsultantem AGk-Jobs / bezpośrednim przełożonym. Jeśli nie doprowadzi to do zadowalającego wyniku dla pracownika, pracownik może skontaktować się z kierownictwem. Pracownik może również zgłosić się do Poufnego Doradcy.

Odpowiedzialność AGK-Jobs – co robimy , aby zapobiegać DYSKRYMINACJI

Jesteśmy odpowiedzialni za :

Tworzenie bezpiecznego klimatu pracy , w którym ludzie traktują się nawzajem z szacunkiem przez cały czas na wszystkich poziomach, jest miejsce na konstruktywne konsultacje i niepożądane zachowania w niezależnie od formy, której się zapobiega i którą się zajmuje.

Zapewnienie znajomości i realizacji polityki antydyskryminacyjnej.

- zapewnić, że nasi pracownicy są poinformowani i zaznajomieni z polityką;
- odbyć odpowiednie szkolenie i instrukcje dotyczące rozpoznawania wniosków o dyskryminację i dyskryminację;
- być przygotowanym na sytuację, w której spotkają się z dyskryminującą prośbą i wiedzieć, jak mogą prowadzić i odwracać rozmowę z klientami;

Ogólne warunki handlowe Agk-Jobs są uzgadniane z klientami w taki sposób, że Agk-Jobs oferuje swoje usługi zgodnie z polityką antydyskryminacyjną.

Brak dyskryminujących stwierdzeń w naszych tekstach o naborze

W naszych tekstach o wolnych stanowiskach nie dokonujemy rozróżnienia ani nie wskazujemy preferencji. Zanim teksty o wolnych stanowiskach pojawią się w Internecie, są one sprawdzane pod kątem bezpośrednich i pośrednich wyrażeń dyskryminujących.

Ciągły proces

Zdajemy sobie sprawę, że jedynie poprzez opracowanie tej polityki i zastosowanie wspomnianych środków nie jest oczywiste, że zawsze zapobiegnie to dyskryminacji. W związku z tym zobowiązujemy się do regularnej oceny tej polityki i dostosowywania jej w razie potrzeby.

Pytania i skargi

Kiedy nasz pracownik zetknie się z (podejrzeniem) dyskryminacji lub dyskryminującą próbą, pracownik może skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym w celu konsultacji.

Jeśli nie doprowadzi to do zadowalającego wyniku dla pracownika, pracownik może skontaktować się z kierownictwem. Mogą również skontaktować się z wewnętrznym poufnym doradcą.

Wszelkie skargi dotyczące dyskryminacji można składać do poufnego doradcy w AGK-Jobs:
discriminatie_klachten@agk-jobs.nl