

Polityka Antydyskryminacyjna

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, przekonania politycznego lub religijnego, rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości.

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

Oceniamy przydatność na danym stanowisku zgodnie z umiejętnościami, kompetencjami wykształceniem i doświadczeniem.

Cel

Celem naszej polityki jest, transparentność dla naszych pracowników, klientów, dostawców, kontrahentów, jak i innych osób trzecich.

Definicja dyskryminacji

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

Dyskryminacja jest również 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 będą zgodne z prawem lub jeśli istnieje obiektywne uzasadnienie.

Oczekiwania od pracowników

Oczekujemy, że zawsze będą podążać zgodnie z właściwymi standardami i wartościami. Nasi pracownicy są wyczuleni na wszelkie próby dyskryminacji ze strony pracodawców lub współpracowników i nie będą ich akceptować.

Jeśli pracownik ma wątpliwości, czy istnieje obiektywne uzasadnienie w przypadku żądania klienta o podjęcie pewnych działań, 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, może to zgłosić ze swojemu konsultantowi AGK-Jobs lub bezpośredniemu przełożonemu. Jeśli nie doprowadzi to do zadowalającego wyniku dla pracownika, może on skontaktować się z kierownictwem. Pracownik może również zgłosić się do Zaufanego pracownika AGK-jobs.

Odpowiedzialność AGK-Jobs – co robimy, aby zapobiegać dyskryminacji

Jesteśmy odpowiedzialni, za tworzenie bezpiecznego klimatu pracy, w którym ludzie traktują się z szacunkiem na wszystkich poziomach. Zawsze mają możliwość na konstruktywne konsultacje niepożądanych, niepoprawnych zachowań.

Zapewnienie znajomości i realizacji polityki antydyskryminacyjnej, poprzez informowanie o niej, odbywanie szkoleń i instruowanie o rozpoznawaniu wniosków o dyskryminację, i jak być przygotowanym na sytuację, w której spotkają się z dyskryminującą. Uczą jak prowadzić i odwracać rozmowę z klientem w tego typu sytuacjach;

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 wyrażen 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](mailto:discriminatie_klachten@agk-jobs.nl)