

Anti-discriminatiebeleid bij de werving en selectie

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van PortPeople 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.

Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld omdat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn.

Doel

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

Wat PortPeople, alsmede directie en management verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;

Wat het standpunt is van PortPeople, alsmede directie en management, ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;

Handelen door de medewerkers:

- a. Wat van de medewerk(st)ers 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 medewerk(st)ers terecht kunnen voor overleg en/ of een melding;
- 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 PortPeople, alsmede directie en management

- a. PortPeople, alsmede directie en management 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 *objectieve rechtvaardiging*.

Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:

- Een *legitiem doel* dient. Dit houdt in dat er een goede, functie gerelateerde, 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 onderscheidend makende manier is om het doel te bereiken, *er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium*.
- c. PortPeople, alsmede directie en management tolereert niet dat de medewerk(st)ers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerk(st)ers worden hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

3. Handelen door de medewerkers

- a. De medewerk(st)ers 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 medewerk(st)er 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, dan kan de medewerker voor overleg terecht bij de leidinggevende.
- c. Indien de medewerk(st)er 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 leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerk(st)er afdoende resultaat kan de medewerk(st)er terecht bij directie en management.

1. Verantwoordelijkheden van werkgever

PortPeople, alsmede directie en management, is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, 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:
- er actief invulling gegeven wordt aan het beleid en de toetsing van het beleid aan de praktijk;
 - het beleid bij indiensttreding wordt overhandigd en doorgenomen;
 - medewerk(st)ers te allen tijde vertrouwd zijn met het beleid;
 - het beleid wordt gepubliceerd op de website van PortPeople;

- het beleid deel uitmaakt van de opleiding van de medewerk(st)ers, zowel bij indiensttreding als tijdens de gehele duur van het dienstverband;
 - medewerk(st)ers goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;
 - middels dezelfde handreiking medewerk(st)ers zijn voorbereid op de situatie dat zij kunnen worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en dat zij weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.