

Algemeen uitgangspunt

Bij Tect richten we ons op personeelsbemiddeling in de techniek. Onze bedrijfsvoering is er op gericht om voor werkzoekenden een baan te zoeken die past bij de ambities en competenties van deze werkzoekende. We maken hierbij geen onderscheid in 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.

Doel

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

1. Wat Tect verstaat onder discriminatie / discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Tect ten opzichte van discriminatie / discriminerende verzoeken;
3. Wat wordt van de medewerkers verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden en waar kan de medewerker terecht voor overleg en / of een melding;
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever
5. Klachtenprocedure en het inschakelen van een vertrouwenspersoon

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.

Standpunt van Tect

- Tect wijst iedere vorm van discriminatie af.
- 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 t.o.v. het doel;
- Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken (noodzakelijkheids criterium).
- Tect tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

Handelen door de medewerkers

1. De medewerkers 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.
2. 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 voor overleg terecht bij de naaste collega's en/of de direct leidinggevende.

3. 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 zijn direct leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

4. In alle gevallen geldt dat de directie ieder signaal van mogelijke discriminatoir gedrag wil kennen, ook wanneer dat niet direct leidt tot consequenties. Daarom zal het in alle gevallen worden opgenomen in het verslag van het werkoverleg, waarvan de directie altijd een kopie ontvangt.

Verantwoordelijkheden van werkgever

Tect is verantwoordelijk voor:

1. 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;

2. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig anti-discriminatiebeleid.

Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers:

- Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op de volgende wijze: Door medewerkers te instrueren en informeren en het periodiek bespreken van dit thema in het werkoverleg.

- Goede 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.

Sancties: de uitvoering van voorgaande beleid kan betekenen dat er keuzes moeten worden gemaakt. Uiteraard zal de situatie worden beoordeeld en besproken op basis van hoor en wederhoor. Situaties met een discriminatoir karakter worden gemeld bij de directie van Tect. Ook klachten worden inhoudelijk en discreet behandeld door de directie. Wanneer de directie beoordeeld dat de situatie of klacht

vraagt om consequenties c.q. keuzes gelden de volgende beleidsinstrumenten:

- Klanten : wanneer discriminatoire situaties bij (potentiële) klanten optreden is er geen basis (meer) voor samenwerking. Een aanvraag zal niet in behandeling worden genomen en /of de dienstverlening zal worden beëindigd.
- Werknemers: discriminatoir gedrag kan leiden tot ontslag. Na een formele waarschuwing zal bij een tweede overtreding de arbeidsovereenkomst worden beëindigd, zo nodig door tussenkomst van de rechter.

Klachtenprocedure

- Klachten omtrent discriminatie tijdens het werk bij of door (personeel van) opdrachtgevers kunnen via de mail, telefoon of tijdens een fysieke ontmoeting worden geuit. De accountmanager die contactpersoon is voor de betreffende opdrachtgever maakt een verslag op van desbetreffende klacht. De klacht wordt gesignaleerd in het werkoverleg en gerapporteerd aan de directie.
- Klachten omtrent discriminatie door één van de Tect medewerkers worden direct of indirect geadresseerd aan de directie.
- De directie zal de klacht in behandeling nemen en een onderzoek starten om de gehele situatie goed in kaart te brengen. Wanneer het onderzoek is afgerond zal de directie een oordeel geven over de klacht. De uitkomst wordt (schriftelijk) gerapporteerd aan de klager.