

ANTI-DISCRIMINATIEBELEID ZT-INSPECT B.V.

Algemeen uitgangspunt

1. Werk creëert waarde voor iedereen. Dat iedereen gelijke kansen moet krijgen ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit, is voor ZT-INSPECT B.V. vanzelfsprekend. Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn.
2. ZT-INSPECT B.V. is betrokken bij en verantwoordelijk voor het optimaliseren van voorkoming van discriminatie binnen de onderneming.
3. ZT-INSPECT B.V. houdt een actief antidiscriminatiebeleid actueel, een beleid waarin we maatregelen hebben opgenomen en afspraken hebben gemaakt ten aanzien van hoe een discriminerend verzoek van een opdrachtgever te kunnen herkennen en weten hoe te handelen.
4. Door middel van voorlichting, instructie en duidelijke afspraken waarborgen én zullen we alert zijn op het daar waar mogelijk verbeteren van beleid ter voorkoming van discriminatie.
5. Om bovengenoemde doelstellingen op het gebied van Voorkomen van discriminatie te behalen en goed te kunnen coördineren is dhr. Zakaria Taheri aangesteld als vertrouwenspersoon.
6. De leidinggevendenden binnen onze onderneming zijn dan ook gehouden aan de aan hen toegewezen verantwoordelijkheden van beleid ter voorkoming van discriminatie en toezicht te houden op een correcte toepassing ervan.
7. Daarenboven is iedereen binnen onze onderneming verplicht zich aan de Anti-discriminatie beleid regels te houden.
8. Dit beleid wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Doel

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

1. Wat ZT-INSPECT B.V. verstaat onder discriminatie / discriminerende verzoeken.
2. Wat het standpunt is van ZT-INSPECT B.V. ten opzichte van discriminatie / discriminerende verzoeken.
3. Handelen door de medewerkers.
4. Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie.
5. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding.
6. Verantwoordelijkheden van de werkgever.

Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan:

1. 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.
2. 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 ZT-INSPECT B.V.

1. ZT-INSPECT B.V. wijst iedere vorm van discriminatie af.
2. 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.
3. 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).
4. Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken.
5. In redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel.
6. Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.
7. ZT-INSPECT B.V. 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 zijn 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.
4. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij dhr. Z. Taheri.
5. Indien een medewerker zich niet houdt aan het antidiscriminatie beleid, dan zullen hier consequenties aan vast zitten. Wat dit precies inhoudt staat beschreven in de antidiscriminatie procedure.