

SIP TECH - Antidiscriminatiebeleid

Antidiscriminatiebeleid bij de werving en selectie – Sip Tech

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Sip Tech is erop 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 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 Sip Tech verstaat onder discriminatie of discriminerende verzoeken;
 2. Wat het standpunt is van Sip Tech ten opzichte van discriminatie of discriminerende verzoeken;
 3. Handelen door de medewerkers:
 - a. Wat van de medewerkers wordt verwacht in hun handelen tijdens de werkzaamheden, met name rond de werving en selectie;
 - b. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding;
 4. 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.

Hieronder valt ook het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers om onderscheid te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie.

2. Standpunt van Sip Tech

a. Sip Tech wijst iedere vorm van discriminatie nadrukkelijk af.
b. Verzoeken van opdrachtgevers om bij werving en selectie met bepaalde criteria rekening te houden, worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging. Dit houdt in:

- Dat het verzoek een legitiem doel dient (bijvoorbeeld veiligheid of fysieke vereisten);
- Dat de middelen geschikt zijn om het doel te bereiken;

SIP TECH - Antidiscriminatiebeleid

- Dat het in redelijke verhouding staat tot het doel (proportionaliteit);
 - Dat er geen minder ingrijpende alternatieven zijn (noodzakelijkheid).
 - c. Sip Tech tolereert niet dat medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers worden ook de werknemers verstaan die onder leiding en toezicht van een inlener werkzaam zijn.
-

3. Handelen door de medewerkers

- a. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om alert te zijn op discriminerende verzoeken van opdrachtgevers, deze te herkennen en hieraan geen medewerking te verlenen.
 - b. Bij twijfel over de rechtvaardiging van een verzoek, of bij vragen over hoe te handelen, kan de medewerker overleggen met zijn of haar direct leidinggevende.
 - c. Voor het melden van discriminatie, misstanden, wangedrag of vertrouwenskwesties kan de medewerker terecht bij de direct leidinggevende. Indien dit geen oplossing biedt, kan men zich wenden tot de directie.
-

4. Verantwoordelijkheden van de werkgever

Sip Tech is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig en respectvol werkklimaat, waar ruimte is voor open overleg en waar ongewenst gedrag wordt voorkomen en aangepakt.
- b. De bekendheid en implementatie van dit beleid. Dit houdt onder andere in dat medewerkers:
 - Goed geïnformeerd zijn over dit beleid, via informatiesessies en werkoverleggen;
 - Instructies ontvangen over hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen, onder meer via de hand-out van de NBBU;
 - Voorbereid zijn op gesprekken met opdrachtgevers bij discriminerende verzoeken, door middel van casusbesprekingen en praktische richtlijnen in de werkoverleggen, inclusief schriftelijke vastlegging van een plan van aanpak.
- c. Het regelmatig evalueren en waar nodig bijstellen van dit beleid.