

Antidiscriminatiebeleid

Inleiding

Betekenis Discriminatie: Van Dale: dis·cri·mi·na·tie

“ongeoorloofd onderscheid dat gemaakt wordt op grond van bepaalde, met name aangeboren kenmerken zoals ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid: rassendiscriminatie; positieve discriminatie waarbij bep. achtergestelde groepen een voorkeursbehandeling krijgen”.

Discriminatie voor Pileo:

“Het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van kenmerken die er wettelijk niet toe mogen doen. Iedereen heeft recht op gelijke behandeling, ongeacht afkomst, uiterlijk, leeftijd, geslacht, religie of andere persoonlijke kenmerken.”

Wettelijke discriminatiegronden

In Nederland is discriminatie verboden op onder andere de volgende gronden:

- Geslacht (inclusief zwangerschap en genderidentiteit)
- Leeftijd
- Ras of etnische afkomst
- Nationaliteit
- Godsdienst of levensovertuiging
- Seksuele gerichtheid
- Handicap of chronische ziekte
- Burgerlijke staat
- Politieke overtuiging
- Arbeidstijd (voltijd/deeltijd)
- Arbeidscontract (vast/tijdelijk)

Pileo distantieert zich nadrukkelijk van directe (voorbeeld: klant vraag expliciet voor een Pools medewerker) als indirecte discriminatie (voorbeeld: klant vraagt een medewerker met kennis van de Nederlandse taal terwijl dat voor de functie niet noodzakelijk is). Uitzonderingen zijn bij Pileo alleen mogelijk bij een objectieve rechtvaardigingsgrond (voorbeeld: voor een fysiek zware functie kunnen objectieve fysieke eisen worden gesteld).

Standpunt Pileo:

Pileo accepteert geen enkele vorm van discriminatie. Wij verwachten van al onze opdrachtgevers dat zij zich houden aan de wettelijke regels voor gelijke behandeling. Discriminerende verzoeken worden niet gehonoreerd. Als partner in arbeidsbemiddeling nemen wij onze verantwoordelijkheid: we selecteren kandidaten uitsluitend op basis van geschiktheid, competentie en ervaring. Samen zorgen we voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Doel Antidiscriminatiebeleid voor Pileo:

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt waarborgen en discriminatie bij werving en selectie voorkomen.

Fundament

1. Uitgangspunten en visie

Opgesteld door Directie: "Discriminatie is onacceptabel. We hanteren objectieve en transparante (selectie)criteria."

2. Bekend bij medewerkers

- a. Introductie bij indiensttreding
 - i. Jaarlijkse training & herhaling
- b. Discriminatie herkennen
 - i. Hoe om te gaan met discriminerende verzoeken van klanten?
 - ii. Objectieve selectie
- c. Praktijkvoorbeelden (benoemen en bespreken).
 - i. 21 maart = Internationale dag tegen discriminatie en racisme.

3. Vaste aanspreekpunten

Verantwoordelijke binnen organisatie.

4. Inbedden in cultuur

- Onderdeel bij beoordelingsgesprekken.
- Actief gedrag dat bijdraagt aan diversiteit en inclusie benoemen.
- Regelmatig medewerkers herinneren aan beleid.
- Regelmatig check vacatures op mogelijke discriminerende formuleringen.
- Vertrouwenspersoon.



Uitdragen beleid richting Opdrachtgevers

Pileo hanteert hierbij onderstaande punten:

- Voorbeeldfunctie
- Actief bespreken bij klanten en prospects.

Beleid up-to-date houden

Pileo houdt het beleid up-to-date door:

1. Jaarlijkse evaluatie (met managementteam), hierbij checken:
 - a. Conform met de geldende wet- en regelgeving
 - b. Aansluiting dagelijkse praktijk
2. Signalen of incidenten die aanleiding geven tot aanpassing?
3. Nieuwe wetgeving te volgen
 - a. Ontwikkelingen in relevante wetgeving in de gaten te houden
 - b. Signalen uit de praktijk gebruiken
4. Mystery calls
5. Te blijven informeren opdrachtgevers
6. Kennischeck interne medewerkers, zie 'Beleid' hierboven
7. Documentatie en versiebeheer
 - a. Op website
 - b. Algemene Voorwaarden
 - c. Dossier eigen medewerkers.

