

# Antidiscriminatie beleid

## Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Keser is erop gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht hun 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 functiegerelateerd zijn.

## Doel

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

1. Wat Keser verstaat onder discriminatie / discriminerende verzoeken.
2. Wat het standpunt is van Keser ten opzichte van discriminatie / discriminerende verzoeken.
3. Handelen door de medewerkers:
  - a. De handelswijze die de medewerkers worden geacht te hanteren tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie.
  - b. Waar de medewerkers terecht kunnen voor overleg en/of een melding.
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever.
5. Klachtenregeling.

## Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct of 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 Keser

Keser 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 betreft. Dit houdt in dat er een goede – functiegerelateerde – 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 onderscheidmakende, manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.

Keser 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 medewerkers

De medewerkers hebben eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken met een discriminatoir karakter van opdrachtgevers, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.

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 directie.

Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij de leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoend resultaat kan de medewerker de onderstaande klachtenprocedure volgen.

## Verantwoordelijkheden van werkgever

Keser is verantwoordelijk voor:

1. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegend, 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 antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het ervoor zorgdragen dat de medewerkers:
  - a. Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Het beleid wordt tijdens de training privacywetgeving als onderdeel van het inwerktraject uitvoerig doorgenomen.
  - b. Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Hiervoor wordt medewerkers onder andere een waaier 'Werk jij mee? Zeg nee' van de ABU ter beschikking gesteld.
  - c. Middels voornoemde waaier zijn voorbereid op de mogelijkheid dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten zij op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.
3. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

## Klachten

Keser streeft ernaar om het werving- en selectieproces en overige bedrijfsactiviteiten voor iedereen zodanig in te richten dat iedere vorm van discriminatie wordt voorkomen. Mocht je je toch ergens niet prettig bij voelen, dan kan je hiervoor altijd terecht bij Keser. Indien er klachten zijn als het gaat om discriminatie (bijvoorbeeld het ontvangen van een discriminerend verzoek of zelf ervaren gediscrimineerd te worden) meld dit dan door middel van onderstaande stappen.

**Sollicitant, gedetacheerde medewerker of externe:**

Neem contact op met een van onze medewerkers of stuur je vertrouwelijke mail naar [management@keser.nl](mailto:management@keser.nl) waarbij je de situatie bekendmaakt. Samen met Keser zal de situatie worden geëvalueerd en indien nodig onderzocht. Op basis hiervan worden de vervolgstappen vastgesteld om de discriminatie aan te pakken.

**Interne medewerker:**

Neem contact op met je direct leidinggevende en maak de situatie kenbaar. Keser vindt het erg belangrijk dat er open gecommuniceerd kan worden. Samen met je leidinggevende kan de betreffende situatie geëvalueerd worden en indien nodig wordt gekeken naar de mogelijkheden ter verbetering. Mocht je om welke reden dan ook niet terecht kunnen bij je direct leidinggevende, maak klachten dan bekend bij de directie of bij HR. Daarnaast is het mogelijk om gebruik te maken van het meldpunt discriminerende verzoeken van de ABU via <https://www.werkijimeezegnee.nl/meldpunt>.