

# Beleidsverklaring anti-discriminatie

## Selexions

Geleen, 11-01-2023

De bedrijfsvoering van Selexions is er op 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 deze beleidsverklaring is om tegenover onze medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat Selexions verstaat onder discriminatie en discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt van Selexions is ten opzichte van discriminatie en discriminerende verzoeken;
3. Wat de gewenste houding en het gewenste handelen van onze medewerkers is bij discriminatie en discriminerende verzoeken;
  - o Wat van onze medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden rondom de werving en selectie;
  - o Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding;
4. Wat de verantwoordelijkheid van Selexions is als werkgever in situaties waarbij discriminatie een rol speelt.

---

### 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. 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.

### 2. Standpunt van Selexions

- a. Selexions wijst iedere vorm van discriminatie af;
- b. 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;
- c. Selexions tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden benaderd of behandeld door derden. Onder medewerkers wordt hier zowel de vaste medewerkers als de flexkrachten die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een opdrachtgever verstaan. Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:

- een legitiem doel dient. 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 onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium. In de praktijk moet worden bewaakt dat het argument van de objectieve rechtvaardiging niet ten onrechte wordt gebruikt.

### **3. Handelen door onze medewerkers**

- a. Onze medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminerend karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend;
- b. 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 zijn of haar direct leidinggevende.
- c. 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 voldoende resultaat kan de medewerker terecht bij de afdeling HRM of directie.

### **4. Verantwoordelijkheden van de werkgever**

Selextions is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect behandelt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen, besproken en aangepakt wordt;
- b. De kenbaarheid en implementatie van deze anti-discriminatie beleidsverklaring. Hieronder wordt onder meer verstaan het ervoor zorgdragen dat de medewerkers:
  - geïnformeerd zijn over het vertrouwd zijn met het beleid;
  - goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;
  - voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminerende verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren;
  - zich gesteund voelen door de organisatie en directie wanneer zij, na gedegen onderzoek, grenzen stellen en weigeren om gehoor te geven aan discriminerende verzoeken van opdrachtgevers.

## **5. Contact**

Heb je vragen over deze beleidsverklaring? Of ben je geconfronteerd met discriminatie op de werkvloer? Bespreek dit dan direct met jouw contactpersoon of direct leidinggevende bij Selexions. Natuurlijk kun je je vraag ook versturen naar de afdeling management via het e-mailadres [management@selexions.nl](mailto:management@selexions.nl). Wil je in contact komen met onze vertrouwenspersoon? Vraag dan naar Brigitte Walthie of stuur een bericht naar [bw@selexions.nl](mailto:bw@selexions.nl).