

Antidiscriminatiebeleid Janzen BV en gerelateerde handelsbenamingen (verder te noemen Janzen BV)

Doel

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

- Wat Janzen BV verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
- Wat het standpunt is van Janzen BV ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
- Handelen door de medewerkers:
 - 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;
 - Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding.
- 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. 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 Janzen BV

- Janzen BV wijst iedere vorm van discriminatie af.
- Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd als er sprake is functionele eisen en deze niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook.

3. Handelen door de medewerkers

- 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.
- Als 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 bedrijfsjurist.

- Als 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 zijn direct leidinggevende. Als dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat, of indien dit niet mogelijk is kan de medewerker terecht bij de directie of bij de vertrouwenspersoon van Janzen BV.

4. Verantwoordelijkheden voor ons als werkgever

Janzen BV is verantwoordelijk voor:

Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegent, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;

De kenbaarheid en implementatie van dit antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan dat:

- er actief invulling gegeven wordt aan het beleid en de toetsing van het beleid aan de praktijk;
- het beleid bij indiensttreding wordt overhandigd en doorgenomen;
- medewerkers te allen tijde vertrouwd zijn met het beleid;
- het beleid deel uitmaakt van de opleiding van de medewerkers, zowel bij indiensttreding als tijdens de gehele duur van het dienstverband
- medewerkers goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.
- middels dezelfde handreiking medewerkers zijn voorbereid op de situatie dat zij kunnen worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en dat zij weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.