

Versie 1.6

Algemeen

De bedrijfsvoering van Flex-Online B.V. is erop gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op een baan te geven, hierbij speelt leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ras, seksuele gerichtheid, handicap, zwangerschap, medische gronden, levens-, politieke of geloofsovertuiging geen rol.

Door de bedrijfsvoering van Flex-Online wordt iedereen gelijk behandeld, elke werkzoekende wordt op deze manier behandeld op criteria die functie gerelateerd zijn. De medewerkers van Flex-Online hebben jaarlijks overleg en bespreken dit beleid consequent.

Doel

Het doel van het anti discriminatiebeleid van Flex-Online is om een duidelijk uitgangspunt te vormen richting medewerkers en derden. Om discriminatie te voorkomen moeten de medewerkers van Flex-Online zich goed bewust zijn van wat er is toegestaan, in de werving en selectie van werkzoekenden. Om te zorgen dat de medewerkers en derden goed op de hoogte zijn van de maatregelen die Flex-Online heeft opgesteld onderneemt Flex-Online de volgende stappen.

- Interne medewerkers krijgen bij het inwerktraject het beleid en deze dienen deze door te nemen en goed te keuren.
- Beleid is te zien op de website, en intern in het systeem van Flex-Online.
- Het standpunt van Flex- Online ten opzichte van discriminatie duidelijk overbrengen.

Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van gebaren, direct zowel indirect tussen personen op grond van leeftijd, burgerlijke staat, geslacht, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Ook onderscheid maken bij de werving en selectie op criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie vallen hieronder.

Handelen medewerkers/klachtenprocedure

- Op het moment dat een medewerker of derde discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, kan de medewerker terecht bij de bedrijfsleider. Mocht dit geen resultaat behalen dan kan de medewerker terecht bij de directie.
- Vragen omtrent discriminatie kunnen altijd gesteld worden aan de leidinggevenden of bij gezamenlijke vergaderingen.
- Bij de werving en selectie dienen de medewerkers alert te zijn op discriminatie van zowel opdrachtgevers als werkzoekenden, deze discriminatie te herkennen en hierop geen medewerking te verlenen.

Wat wordt er gedaan bij discriminatie?

Op het moment dat er discriminatie voorkomt kan de betreffende persoon een melding maken bij de bedrijfsleider. Via deze weg wordt er dan gehandeld naar de persoon die discriminatie uit jegens andere personen en worden er passende maatregelen getroffen. Vervolgens volgt er een evaluatie.

Verantwoordelijkheden Flex-Online

Flex-Online is verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkklimaat waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ras, seksuele gerichtheid, handicap, zwangerschap, medische gronden, levens-, politieke of geloofsovertuiging.

Overleg

Jaarlijks gaat Flex-Online in overleg omtrent het anti discriminatiebeleid en eventuele wijzigingen opnemen.

Deze wijzigingen worden opgenomen in de nieuwste versie.

Klachtenprocedure

Doet er zich een situatie voor waarin gediscrimineerd wordt? Probeer dan het gesprek aan te gaan met de anti-discriminatie coördinator binnen Flex-Online B.V.

Samen gaan we in overleg.

Mocht dit niet de juiste uitkomst bieden, dan gaan we beoordelen of een melding gedaan moet worden bij de politie of een discriminatiebureau.

Discriminatie wordt gemeld bij het antidiscriminatiebureau. Meer informatie hierover is te vinden op www.discriminatie.nl. Ook kunnen we besluiten het advieslijn te bellen op 0900-2354354 (10 cent per minuut).

Samen komen we tot een passende oplossing.