

Anti-discriminatiebeleid bij de werving en selectie: HFS Uitzendgroep

1. Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van **HFS Uitzendgroep** 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.

2. Doel

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

- Wat de directie van **HFS Uitzendgroep** verstaat onder discriminatie of discriminerende verzoeken.
- Het standpunt van **HFS Uitzendgroep** ten opzichte van discriminatie.
- Het verwachte handelen van medewerkers tijdens hun werkzaamheden, specifiek bij de werving en selectie.
- Waar de medewerker terecht kan voor overleg of het indienen van een melding.
- De verantwoordelijkheden van de werkgever.

3. 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.

Hiertoe behoort uitdrukkelijk ook het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie onderscheid te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie.

4. Standpunt van HFS Uitzendgroep

HFS Uitzendgroep wijst iedere vorm van discriminatie af. Verzoeken van opdrachtgevers om rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van een **objectieve rechtvaardiging**. Hiervan is sprake als het verzoek:

- Een **legitiem doel** dient (bijv. veiligheid).
- Het middel **geschikt** is om dat doel te bereiken.
- In redelijke verhouding staat tot het doel (**proportionaliteit**).
- **Noodzakelijk** is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken.

HFS Uitzendgroep tolereert daarnaast niet dat medewerkers (inclusief zij die onder toezicht van een inlener werken) discriminerend worden bejegend door derden.

5. Handelen door de medewerkers

Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op discriminatoire verzoeken en hier geen medewerking aan te verlenen.

- **Overleg:** Bij twijfel over de objectieve rechtvaardiging van een verzoek kan de medewerker terecht bij de directie of de direct leidinggevende.
- **Melding:** Bij het signaleren van discriminatie, misstanden of vertrouwenskwesaties kan de medewerker terecht bij de leidinggevende. Indien dit niet tot een afdoende resultaat leidt, kan men terecht bij de aangewezen vertrouwenspersoon binnen de organisatie.

6. Verantwoordelijkheden van HFS Uitzendgroep

De directie is verantwoordelijk voor:

- Het creëren van een veilig werkklimaat en het aanpakken van ongewenst gedrag.
- De implementatie van dit beleid door te zorgen dat medewerkers geïnformeerd zijn, instructies hebben over het herkennen van discriminatie en weten hoe zij het gesprek hierover met opdrachtgevers moeten voeren.
- De periodieke evaluatie en bijstelling van dit beleid.