

Antidiscriminatiebeleid Baan-Perspectief B.V. Uitzendbureau

1. Vaststelling van het beleid door de directie

Wat:

Het antidiscriminatiebeleid is formeel vastgesteld door de directie en vormt een essentieel onderdeel van het strategisch beleid van Baan-Perspectief B.V.

Hoe:

De directie draagt de eindverantwoordelijkheid voor het beleid en stelt dit vast als een 'levend document'. Dit betekent dat het beleid jaarlijks wordt geëvalueerd, herzien en opnieuw bekrachtigd op basis van actuele ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. De herziening gebeurt in overleg met het managementteam, met input van medewerkers en eventueel externe deskundigen.

Daarmee onderstrepen wij het belang van gelijke behandeling, diversiteit en inclusie binnen onze organisatie.

2. Periodieke toetsing en actualisering van het beleid

Wat:

Het beleid moet voortdurend aansluiten bij de praktijk, wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

Hoe:

Jaarlijks wordt het beleid systematisch geëvalueerd aan de hand van praktijkervaringen, signalen uit de organisatie, feedback van medewerkers en wijzigingen in relevante wet- en regelgeving. Deze evaluatie leidt tot aanpassingen die worden doorgevoerd in een nieuwe versie van het beleid.

Om de objectiviteit en kwaliteit van het toetsingsproces te waarborgen, kan een externe, onafhankelijke deskundige worden betrokken. Deze externe toetsing draagt bij aan een kritische en frisse blik op onze aanpak en borgt de geloofwaardigheid ervan.

3. Bekendheid en toegankelijkheid van het beleid onder medewerkers

Wat:

Het antidiscriminatiebeleid dient bekend en toegankelijk te zijn voor álle medewerkers, inclusief uitzendkrachten.

Hoe:

Bij indiensttreding wordt het beleid actief besproken. Het beleid zouden digitaal beschikbaar via het intranet, en wordt regelmatig onder de aandacht gebracht via nieuwsbrieven.

Daarnaast zouden we hangen op zichtbare plekken binnen de kantoorlocaties posters met de kernwaarden en uitgangspunten van het beleid. Nieuwe medewerkers tekenen een verklaring van kennisname en instemming, wat tevens bijdraagt aan de formele borging ervan.

4. Actieve uitvoering en toetsing van het beleid

Wat:

Discriminatie moet niet alleen worden voorkomen, maar actief worden bestreden via concrete, meetbare acties.

Hoe:

Baan-Perspectief B.V. zal onderneemt structureel initiatieven zoals:

- het uitvoeren van mystery calls om discriminerende verzoeken te detecteren,
- het verspreiden van informatief en bewustmakend materiaal,
- het houden van medewerkerspeilingen over sociale veiligheid en inclusie.

De resultaten van deze acties worden geëvalueerd en vormen input voor verbetering van beleid en praktijk.

Bij meldingen of signalen van discriminerende verzoeken vanuit opdrachtgevers wordt onmiddellijk actie ondernomen. Dit kan variëren van een waarschuwend gesprek tot het beëindigen van de samenwerking, indien nodig.

5. Opleiding en bewustwording van medewerkers

Wat:

Medewerkers moeten over kennis, vaardigheden en bewustzijn beschikken om discriminatie te herkennen en tegen te gaan.

Hoe:

- Nieuwe medewerkers zullen volgen tijdens hun onboarding een basistraining over discriminatie, vooroordelen en objectieve werving.
- Jaarlijks zullen volgt het volledige personeel een verplichte (e-)learning of fysieke training, afgestemd op actuele thema's zoals onbewuste vooroordelen, inclusieve communicatie en omgaan met diversiteit.

- Praktijkcasussen worden periodiek besproken in teamoverleggen, wat bijdraagt aan herkenning, reflectie en bewustwording.

Deelnames aan trainingen worden geregistreerd in het personeelsdossier, zodat opvolging en herhaling gegarandeerd kunnen worden.

6. Klachtenprocedure voor meldingen van discriminatie

Wat:

Iedere medewerker of uitzendkracht moet op laagdrempelige en veilige wijze discriminatie kunnen melden.

Hoe:

Baan-Perspectief beschikt over een toegankelijke klachtenregeling die zowel digitaal als schriftelijk beschikbaar is. Medewerkers en uitzendkrachten kunnen terecht bij een interne vertrouwenspersoon.

Alle meldingen worden strikt vertrouwelijk behandeld. De procedure voorziet in een zorgvuldige afhandeling met schriftelijke terugkoppeling aan de melder. Daarbij worden aard, acties en eventuele verbetermaatregelen vastgelegd in een klachtenlogboek, dat alleen toegankelijk is voor geautoriseerde functionarissen.

Het beleid waarborgt dat melders nooit worden benadeeld vanwege het doen van een melding.

7. Communicatie richting opdrachtgevers

Wat:

Onze opdrachtgevers moeten expliciet op de hoogte zijn van ons antidiscriminatiebeleid en onze verwachtingen.

Hoe:

Bij de start van iedere samenwerking wordt het antidiscriminatiebeleid gedeeld, onder meer via de opdrachtbevestiging, bij intakegesprekken en op onze website. Indien nodig geven wij hierbij nadere toelichting of begeleiden wij opdrachtgevers in het vormgeven van een inclusieve wervingsaanpak.

Bij signalen van discriminerende verzoeken of gedrag worden opdrachtgevers hierop aangesproken. In ernstige of herhaalde gevallen wordt de samenwerking beëindigd. Wij kiezen principieel voor gelijkwaardigheid boven commercieel gewin.

Slotbepaling

Baan-Perspectief B.V. Uitzendbureau hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van discriminatie. Discriminatie – in welke vorm dan ook, op basis van onder meer afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, religie, beperking, politieke voorkeur of arbeidsrelatie – is binnen onze organisatie volstrekt onacceptabel. Wij erkennen dat gelijke behandeling en inclusie geen vanzelfsprekendheid zijn, maar het resultaat van bewuste keuzes, duidelijke richtlijnen en dagelijks gedrag.

Wij streven naar een inclusieve werkcultuur waarin álle medewerkers en uitzendkrachten zich welkom, veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Een cultuur waarin verschillen worden gezien als kracht, waarin iedereen gelijke kansen krijgt om zijn of haar talenten te ontwikkelen en waarin we actief werken aan onderlinge verbondenheid.

De directie en het management dragen een voorbeeldfunctie. Zij nemen actief stelling tegen discriminatie, stimuleren openheid en moedigen medewerkers aan om misstanden te melden.

Elke medewerker, op iedere positie binnen onze organisatie, speelt een cruciale rol in het waarmaken van dit beleid. Wij verwachten dat iedereen verantwoordelijkheid neemt voor het eigen gedrag, anderen durft aan te spreken en actief bijdraagt aan een respectvolle, veilige werkomgeving.

Voor meldingen, vragen of twijfels omtrent (mogelijke) discriminatie kunnen medewerkers zich altijd in vertrouwen wenden tot hun leidinggevende, de vertrouwenspersoon of HR. Melden is veilig en zal nooit negatieve gevolgen hebben voor de melder. Overtredingen van dit beleid worden serieus genomen en kunnen – afhankelijk van de ernst – leiden tot passende maatregelen, variërend van een waarschuwing tot schorsing of ontslag. Ook richting opdrachtgevers treden wij doortastend op wanneer discriminatie wordt geconstateerd of vermoed.

Wij geloven dat diversiteit een kracht is, en dat inclusie begint bij de bereidheid om naar elkaar te luisteren, samen te leren en verantwoordelijkheid te nemen. Samen bouwen we aan een organisatie waarin iedereen zichzelf mag en kan zijn.

Ondertekend directeur van Baan-Perspectief B.V.

N.W. Majewska

Het telefoonnummer 06 24 961 060 of e-mail info@baan-perspectief.nl