

Anti-discriminatiebeleid bij de werving en selectie

Documentcode: 2020-01-028 | Herzieningsdatum: 31-12-2025

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Liber Personeel B.V. is erop gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht hun 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 functiegerelateerd zijn.

Doel

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

- wat Liber Personeel B.V. verstaat onder discriminatie en discriminerende verzoeken;
- het standpunt van Liber Personeel B.V. ten opzichte van discriminatie en discriminerende verzoeken;
- hoe medewerkers tijdens hun werkzaamheden handelen, in het bijzonder bij werving en selectie;
- waar medewerkers terecht kunnen voor overleg en/of een melding;
- de verantwoordelijkheden van de werkgever.

1. Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct of 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 Liber Personeel B.V.

- a. Liber Personeel B.V. 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 sprake is van *objectieve rechtvaardiging*.

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 op het betreffende criterium te selecteren, bijvoorbeeld 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*.
- c. Liber Personeel B.V. tolereert niet dat medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers worden hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

3. Handelen door de medewerkers

- a. Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en ervoor te zorgen dat hieraan geen medewerking wordt verleend.
- b. Wanneer een medewerker twijfelt of een verzoek objectief gerechtvaardigd is, of vragen heeft over de afhandeling daarvan, kan de medewerker voor overleg terecht bij zijn of haar contactpersoon.
- c. Wanneer een medewerker discriminatie signaleert en dit aan de orde wil stellen, een misstand of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwestie heeft, kan de medewerker terecht bij zijn of haar contactpersoon. Indien dit niet tot een afdoende resultaat leidt, kan de medewerker terecht bij C.G. Epskamp of A. Nell.

4. Verantwoordelijkheden van de werkgever

Liber Personeel B.V. is verantwoordelijk voor:

- a. het creëren van een veilig werkklimaat waarin men elkaar met respect bejegt, ruimte bestaat voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook wordt voorkomen en aangepakt;
- b. de kenbaarheid en implementatie van dit anti-discriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan dat medewerkers:
 - geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd door het thema periodiek te bespreken in werkoverleggen;
 - goede instructies hebben gekregen om discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door het thema periodiek te bespreken in werkoverleggen;
 - voorbereid zijn op situaties waarin zij met een discriminatoir verzoek worden geconfronteerd en weten hoe zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en het verzoek kunnen keren. De checklist arbeidsmarktdiscriminatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt hierbij actief als leidraad gebruikt en discriminerende verzoeken worden per geval besproken in periodieke overleggen.
- c. de evaluatie en bijstelling van dit beleid.