

Antidiscriminatiebeleid Best Flex

Best Flex staat voor een persoonlijke benadering op basis van gelijke behandeling. Zo willen wij omgaan met onze kandidaten maar ook met onze klanten. Wij kijken naar vaardigheden, competenties en persoonlijke motivatie en zo vinden we voor elke vacature de beste kandidaat. Leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit spelen hierbij geen rol. Discriminatie staan wij absoluut niet toe. Bij Best Flex is iedereen gelijk.

Wat is discriminatie?

Discriminatie is het maken van onderscheid op onterechte gronden, met andere woorden: discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen! De wetgeving over gelijke behandeling verbiedt discriminatie op grond van de volgende kenmerken: godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (fulltime en parttime werk) en soort contract (vast of tijdelijk).

Onder discriminatie wordt uitdrukkelijk ook verstaan het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers om onderscheid tussen personen te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie.

Hoe gaat Best Flex om met discriminatie of discriminerende verzoeken?

- Best Flex accepteert geen enkele vorm van discriminatie.
- Verzoeken van opdrachtgevers om bij het uitzenden, detacheren of werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden niet geaccepteerd tenzij er sprake is van objectieve rechtvaardiging. Dit houdt in dat er een goede reden is die bovendien zwaarwegend genoeg is om een onderscheid toe te staan.

Best Flex tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

Wat verwachten wij van onze medewerkers?

1. De medewerkers van Best Flex hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminerend karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
2. Indien de medewerker twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever om bij het uitzenden, detacheren of 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 leidinggevende.
3. Indien 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 leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie van Best Flex.

Wat doet Best Flex als werkgever?

1. Wij zorgen voor een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
2. Wij brengen onze medewerkers op de hoogte van ons antidiscriminatiebeleid. Dit houdt in dat de medewerkers van Best Flex:
 - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met dit beleid;
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;
 - Voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminerend verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met onze opdrachtgevers aan kunnen gaan.
3. Wij evalueren ons antidiscriminatiebeleid regelmatig en indien nodig wordt het aangepast.

Klachtenprocedure

Klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de vertrouwenspersoon vertrouwenspersoon@bestflex.nl

Borging

Bij Best Flex werken wij nauw samen en is iedere medewerker bekend met het antidiscriminatiebeleid. Aanvullende maatregelen zijn vooral van belang als de organisatie groeit. Om ook dan het antidiscriminatiebeleid te borgen treffen wij de volgende maatregelen:

- Elke medewerker is bekend met de voorlichtingswebsite www.werkjijmeezegnee.nl van de ABU;
- Antidiscriminatiebeleid/ diversiteit is een terugkerend agendapunt bij ons tweewekelijks overleg;
- Het antidiscriminatiebeleid maakt onderdeel uit tijdens iedere inschrijving van een nieuwe medewerker;
- Mystery calls worden geëvalueerd tijdens ons twee wekelijkse overleg en de uitkomsten waar nodig ingepast in het bestaande beleid;
- Onze opdrachtgevers zijn op de hoogte van onze werkwijze en van het feit dat wij verzoeken met een discrimineel karakter niet honoreren;
- In artikel 19 van onze algemene voorwaarden is expliciet de bejegening van uitzendkrachten opgenomen; Onze algemene voorwaarden worden aan iedere opdrachtgever verstrekt.