



Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie

Wij zijn wij?

Onder KTP Interflex B.V. wordt mede verstaan aan haar gelieerde ondernemingen, KTP Backoffice B.V. en KTP Interflex Ommen B.V.

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van KTP Interflex B.V. is erop 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.

Doel

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

1.	Wat KTP Interflex B.V. verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken.
2.	Wat het standpunt is van KTP Interflex B.V. ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken.
3.	Wat van de werknemers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden.
4.	Waar de werknemer terecht kan voor overleg en/of een melding.
5.	Verantwoordelijkheden van de werkgever.

1. Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur, vast of tijdelijk contract of WAZO-verlof.

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 KTP Interflex B.V.

KTP Interflex B.V. wijst iedere vorm van discriminatie af. Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Van objectieve rechtvaardiging is sprake wanneer het selecteren op de gevraagde criteria voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Er wordt een legitiem doel nagestreefd. Dit betekent dat er een relevante en functiegebonden reden bestaat om bij de werving- en selectie gebruik te maken van de betreffende criteria.
- De gehanteerde criteria zijn geschikt om het doel te bereiken. Met andere woorden: het middel draagt daadwerkelijk bij aan het realiseren van het legitieme doel.
- Het middel staat in een redelijke verhouding tot het doel (proportionaliteit). De gevolgen van het onderscheid mogen niet onevenredig zijn ten opzichte van het belang dat ermee wordt gediend.
- Het middel is noodzakelijk. Er mag geen andere, minder onderscheid makende wijze beschikbaar zijn om hetzelfde doel te bereiken (noodzakelijkheids criterium).



KTP Interflex B.V. tolereert niet dat de werknemers discriminerend worden bejegend door derden. Onder werknemers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener (uitzendkrachten).

3. Handelen door werknemers

- a) Werknemers van KTP Interflex B.V. hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- b) Indien de werknemer twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever om bij de werving en selectie rekening te houden met een bepaalde criteria, of vragen heeft hoe een verzoek af te handelen, kan de werknemer voor overleg terecht bij zijn of haar leidinggevende.

4. (Interne) Meldprocedure

Indien de werknemer de discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de werknemer terecht bij leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de werknemer afdoende resultaat kan de werknemer terecht bij de externe vertrouwenspersoon. De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon zijn opgenomen in de personeelsgids en zijn voor alle werknemers beschikbaar.

5. Verantwoordelijkheden van de werkgever

De directie van KTP Interflex B.V. is verantwoordelijk voor:

- a) Het creëren van 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;
- b) De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan er zorg voor dragen dat de werknemers:
 - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd door:
 - Het beleid bij indiensttreding onder de aandacht te brengen van nieuwe werknemers als onderdeel van het inwerkprogramma.
 - Het beleid voor alle werknemers toegankelijk beschikbaar te stellen via SharePoint en het personeelshandboek voor uitzendkrachten.
 - Werknemers periodiek te informeren over de inhoud van het beleid en eventuele wijzigingen daarin.
 - Leidinggevenden een actieve rol te geven in het bespreken en uitdragen van het beleid binnen hun teams.
 - Werknemers de mogelijkheid te bieden vragen te stellen en advies in te winnen over de toepassing van dit beleid.
 - Regelmatig aandacht te besteden aan het beleid via interne communicatie, zoals nieuwsberichten en team overleggen.
 - Van werknemers wordt verwacht dat zij kennisnemen van het beleid, zich houden aan de daarin opgenomen normen en procedures en actief bijdragen aan een werkomgeving waarin het beleid wordt nageleefd.
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door:
 - Het geven van training en voorlichting aan werknemers over (on)bewuste discriminatie, inclusief het herkennen van subtiele en indirecte vormen van discriminatie.
 - Het aanbieden van e-learningmodules of workshops waarin praktijkvoorbeelden en casussen worden besproken.

KTP INTERFLEX

POWERED BY KTP GROUP



- Het regelmatig bespreken van signalen en praktijkvoorbeelden tijdens teamsoverleggen of werkoverleggen.
 - Het periodiek actualiseren van de instructies op basis van wet- en regelgeving en praktijkervaringen.
 - Voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Dit wordt gerealiseerd door:
 - Het aanreiken van duidelijke gespreksrichtlijnen, scripts of voorbeeldzinnen die werknemers kunnen gebruiken in lastige situaties met opdrachtgever.
 - Het oefenen van praktijksituaties (bijvoorbeeld via rollenspellen) waarin werknemers leren hoe zij professioneel en assertief kunnen reageren.
- c) De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.