



Anti discriminatiebeleid

Algemeen

Veldwerk is als uitzendbureau actief in de sectoren Food, AGF, Techniek, Logistiek en Tuinbouw en is actief in de gemeenten Oostland, Westland en de Zuidplas.

Veldwerk richt zich op alle kandidaten die woonachtig zijn in de regio Zuid-Holland en willen werken voor één van onze opdrachtgevers. Wij zijn ervan overtuigd dat de mensen die voor ons werken het verschil maken op de arbeidsmarkt, ieder met zijn eigen kwaliteiten. Wij stellen ons dan ook als doel om een ieder aan een baan te helpen of te bemiddelen die het beste bij hem/haar als kandidaat past.

Inleiding

Veldwerk wijst iedere vorm van discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag jegens en onder de medewerkers (vast en flex) van Veldwerk af. Iedere medewerker binnen Veldwerk is verantwoordelijk voor naleving van dit beleid en de wet - en regelgeving. Iedereen verdient gelijke kansen, ook bij het vinden en behouden van een baan.

Zowel bij het aannemen van ons vaste personeel, het direct bemiddelen via werving en selectie, als het bemiddelen van onze uitzendkrachten kijken wij naar iemands vaardigheden, competenties en talenten. Dat is waar het ons om draait.

Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker binnen onze organisatie ons standpunt kent en weet dat wij discriminatie niet accepteren. Discriminatie is echter een breed maatschappelijk probleem. Dit betekent dat het voorkomen van discriminatie geen vanzelfsprekendheid is, maar onderhoud en blijvende aandacht vergt.

Wat doen wij?

Veldwerk heeft een duidelijke boodschap voor al haar medewerkers. Medewerkers moeten zich altijd door iedereen gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en om op te komen tegen discriminatie. Bij voorkomende situaties of bij twijfel dient dit te worden besproken met de desbetreffende leidinggevende. Deze situatie wordt later met het hele team besproken en geëvalueerd.

In het geval van bewezen discriminatie, intimidatie of ander ongewenst gedrag wordt door Veldwerk een passende, corrigerende actie en/of disciplinaire maatregel genomen overeenkomstig de wet en/of de geldende praktijk binnen Veldwerk.

Discriminatie

Medewerkers zullen andere medewerkers eerlijk behandelen, zorgvuldig en doordacht handelen en zullen bij de uitvoering van hun taken niet discrimineren. Veldwerk verplicht haar medewerkers dat zij opdrachtgevers of aspirant- opdrachtgevers in voorkomende gevallen laat weten dat hij/zij geen medewerking verleent aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

Onder discriminatie wordt verstaan het maken van direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero-, homo-, of een andere seksuele gerichtheid, burgerlijke staat of leeftijd. Ook de opdracht tot het maken van onderscheid, zoals Veldwerk van opdrachtgevers zou kunnen krijgen, valt onder discriminatie., waarbij onder:

- Direct onderscheid wordt verstaan een handeling die direct een persoon of groep benadeelt op discriminerende gronden.
- Indirect onderscheid wordt verstaan een verwijzing is naar een andere hoedanigheid of gedraging, die tot gevolg heeft dat een persoon of groep wordt benadeelt op discriminerende gronden. Bijvoorbeeld: als de functie eis is het goed spreken van de Nederlandse taal, dan zou dat kunnen betekenen discriminatie op grond van ras of nationaliteit

Het niet mee werken aan discriminatie begint bij goed voorbeeldgedrag van de leidinggevendenden. Zij zijn er voor verantwoordelijk dit thema bespreekbaar te maken voor een ieder in de organisatie. Zij zorgen er dus voor dat

iedereen zich vrij en veilig voelt een gesprek hierover aan te gaan en eventuele tegenstrijdigheden tussen commerciële vraagstukken en het antidiscriminatiebeleid bespreekbaar te maken.

Naast goed voorbeeldgedrag is het belangrijk dat alle lagen van de organisatie kennis hebben over de inhoud en effecten van discriminatie. Hiervoor organiseert Veldwerk bijeenkomsten en kennissessies waarin wordt gesproken over zowel de achtergrondkennis, als over situaties die je mee zou kunnen maken in de dagelijkse gang van zaken.

Intimidatie en ander ongewenst gedrag

Medewerkers zullen anderen niet (seksueel) intimideren of op een andere ongewenste manier gedragen. Waarbij onder intimidatie en ander ongewenst gedrag wordt verstaan gedrag of een reeks van handelingen die een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving creëren.

Dit kan zijn in woorden of in psychische of fysieke aanvallen of bedreigingen. Dit kan een enkel incident zijn of een reeks van incidenten. Hierbinnen is seksuele intimidatie iedere vorm van (non)verbaal of fysiek gedrag met een seksuele ondertoon die als niet gewenst kan worden ervaren en waarmee een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

Tot (seksueel) intimiderend of ongewenst gedrag behoort:

- Flirten, toenaderingen en/of voorstellen van seksuele aard;
- Het maken van opmerkingen, beledigingen, humor, grappen die voor een individu als vernederend kunnen worden ervaren, onder andere betreffende hun lichaam of kleding, land van herkomst, cultuur, ras, leeftijd of geloofsovertuiging;
- Aanstootgevende aanrakingen
- en/of suggesties dat afwijzen van seksuele toenaderingen negatieve invloed zal hebben op de werkzaamheden, status, salaris, voorzieningen of andere arbeidsvoorwaarden van een medewerker.

Het melden van wangedrag of misstanden Als dit beleid niet wordt nagekomen, kunnen medewerkers dit in de eerste plaats melden bij hun manager of bij de HR manager. Indien gewenst kan een beroep worden gedaan op de vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersoon

De directie van Veldwerk heeft als standpunt dat altijd twee vertrouwenspersonen aangesteld dienen te zijn binnen haar organisatie. Tenminste één van hen is altijd van het vrouwelijk geslacht en één bij beheerst bij voorkeur de Poolse taal. De aangestelde vertrouwenspersonen zijn functionarissen van Veldwerk en dienen het vertrouwen te genieten van de medewerkers binnen de organisatie. De namen van de vertrouwenspersonen alsmede de adressen en/of telefoonnummers waarop zij bereikbaar zijn worden bekend gemaakt aan de medewerkers.

De vertrouwenspersonen verrichten hun taken uitsluitend ten behoeve en met toestemming van de medewerker. De vertrouwenspersonen worden in de gelegenheid gesteld hun taak naar behoren uit te oefenen. Daartoe worden hen door de directie van Veldwerk de benodigde faciliteiten ter beschikking gesteld. Geen van de vertrouwenspersonen zal kunnen worden ontslagen en/of anderszins in zijn positie binnen Veldwerk worden benadeeld wegens zijn functionele betrokkenheid bij een kwestie uit hoofde van de rol van vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersonen zijn voor de uitvoering van hun taken uitsluitend verantwoordelijk schuldig aan de directie van Veldwerk. Indien er voor een vertrouwenspersoon een persoonlijke reden is om een bepaald verzoek niet zelf in behandeling te nemen of indien er aan de zijde van degene die een beroep doet op de vertrouwenspersoon sprake is van twijfel over de objectiviteit en/of onafhankelijkheid van een vertrouwenspersoon, wordt het verzoek aangebracht bij de andere vertrouwenspersoon.

Iedere medewerker die persoonlijk is, of wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag kan zich richten tot één van deze vertrouwenspersonen.

De vertrouwenspersonen houden zich in het kader van deze regeling bezig met:

- het verlenen van eerste hulp, opvang en advies;
- het zoeken naar een oplossing van het gesignaleerde probleem door middel van onderzoeken en overleg;
- het verlenen van ondersteuning bij het indienen van een eventuele klacht;
- het verlenen van nazorg.

Vertrouwenspersonen t.b.v. Veldwerk Uitzendbureau en Veldwerk Facility

Yolanda van Schaik : yolanda@veldwerkuitzendbureau.nl (NL/EN)

Magda van Klaveren : mvklaveren@veldwerkuitzendbureau.nl (NL/PL/EN)

correspondentie/bezoek adres: Moerkapelse Zijde 5, 2752 BB Moerkapelle

telefoonnummer: 079 - 7200877