

Antidiscriminatiebeleid Koers Oost

Algemeen

Koers Oost Personeelsdiensten is een totaalleverancier van HR-diensten in (voornamelijk) Oost-Nederland. Wij bieden onze diensten aan via de bedrijfsonderdelen Koers Oost Uitzendbureau, Koers Oost Bouwdiensten, Koers Oost Recruitment, Koers Oost Payroll, Koers Oost Verzuimbegeleiding, Koers Oost Mobiliteit, Koers Oost Opleidingen en Koers Oost Administratie.

Persoonlijk betrokken, deskundig, nuchter en flexibel. Dat is waar Koers Oost voor staat. In elke dienst die wij aanbieden willen wij de betrokken mensen persoonlijk leren kennen om vervolgens samen richting te geven aan werk.

Ons antidiscriminatiebeleid

Koers Oost discrimineert niet (maakt geen onderscheid tussen personen) op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Wij vinden dat iedereen een eerlijke kans op werk verdient. Bij de werving en selectie worden werkzoekenden door Koers Oost daarom gelijk behandeld en alleen beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. Wij zullen dan ook nooit 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.

Doel van dit beleid

Koers Oost wil aan iedereen duidelijk maken dat wij discriminatie binnen onze organisatie en in onze dienstverlening niet accepteren. Dit antidiscriminatiebeleid draagt daar aan bij. Hierin is vastgelegd wat ons standpunt is ten opzichte van discriminatie, wat wij doen om discriminatie binnen onze organisatie en in onze dienstverlening te voorkomen en waar medewerkers terecht kunnen voor overleg of een melding.

Ons anti-discriminatie statement

- a. Koers Oost wijst iedere vorm van discriminatie af;
- b. Koers Oost werkt niet mee aan discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Tenzij het selecteren op bepaalde criteria niet in strijd is met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook of wanneer het selecteren op bepaalde criteria in een uitzonderlijk geval, een legitiem doel dient. *(Bijvoorbeeld veiligheid.)*
- c. Koers Oost tolereert niet dat uitzendkrachten, eigen medewerkers en andere betrokken personen in onze dienstverlening, gediscrimineerd worden door derden. Ook niet als zij aan het werk zijn onder leiding en toezicht van een inlener.

Wat wij doen om discriminatie te voorkomen

Veilig werkklimaat

Binnen Koers Oost moeten medewerkers zich altijd vrij en veilig voelen om (vermoedens) van discriminatie aan te geven en te bespreken. Ook moeten alle medewerkers zich gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken van

opdrachtgevers. Het creëren van een veilig werkklimaat waarin iedereen respectvol met elkaar omgaat, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag (in welke vorm dan ook) wordt voorkomen en wordt aangepakt, ligt hieraan ten grondslag.

Preventie

Wij verwachten van onze interne medewerkers dat zij tijdens hun werkzaamheden (vooral rondom de werving en selectie van arbeidskrachten) alert zijn op verzoeken van met een discriminerend karakter. Dat zij een dergelijk verzoek herkennen en er vervolgens voor zorgen dat er vanuit Koers Oost geen medewerking aan wordt verleend.

Om discriminatie te voorkomen moeten onze interne medewerkers zich goed bewust zijn van wat wel en wat niet is toegestaan, in de werving en selectie van arbeidskrachten. Koers Oost brengt het onderwerp discriminatie en de regels daaromtrent daarom regelmatig onder de aandacht bij de medewerkers, zodat zij goed geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Maatregelen die er voor zorgen dat medewerkers van Koers Oost discriminatie kunnen signaleren en tegengaan zijn bijvoorbeeld:

- dit beleid wordt bij indiensttreding van interne medewerkers overhandigd en doorgenomen tijdens het inwerktraject;
- interne medewerkers van Koers Oost worden herhaaldelijk geïnstrueerd over hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;
- dit beleid is gepubliceerd op ons intranet en op de diverse websites van Koers Oost;
- informatie rondom dit onderwerp en tips om discriminatie te voorkomen (bijvoorbeeld het stappenplan van de NBBU) wordt regelmatig gedeeld via de interne nieuwsbrief en het intranet van Koers Oost;
- discriminatie en het omgaan met discriminerende verzoeken is een vast agendapunt in het wekelijkse teamoverleg;
- in de algemene voorwaarden van onze uitzend- en payrolldivisies, is een artikel opgenomen dat wij niet meewerken aan discriminatie bij het werven en selecteren van arbeidskrachten.

Continue proces

Wij beseffen dat alleen met het opstellen van dit beleid en het hanteren van de genoemde maatregelen, het niet vanzelfsprekend is dat daarmee discriminatie ook altijd voorkomen wordt. Koers Oost verplicht zichzelf dan ook om dit beleid regelmatig te evalueren en daar waar nodig blijkt aan te passen.

Vragen en klachten

Wanneer een medewerker binnen Koers Oost in aanraking komt met (het vermoeden van) discriminatie of een discriminerend verzoek, kan de medewerker voor overleg terecht bij de vestigingsmanager van de desbetreffende vestiging of leidinggevende van de desbetreffende divisie. Ook wanneer de medewerker misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij de vestigingsmanager. Ook kunnen zij contact opnemen met de P&O medewerker en tevens vertrouwenspersoon binnen Koers Oost.

Eventuele klachten rondom discriminatie kunnen in eerste instantie worden aangekaart bij de vestigingsmanager van de betrokken vestiging. Indien dit niet leidt tot afdoende resultaat kan men een klacht indienen via de daar voor opgestelde klachtenprocedure van Koers Oost. Een beschrijving van onze klachtenprocedure is beschikbaar ons intranet en via onze websites.