

PROTOCOL DISCRIMINATIE WERVING EN SELECTIE

Doel van dit protocol

Het doel van dit protocol is om helder en transparant te zijn te zijn over:

1. Wat SPOOR 3 HRM verstaat onder discriminatie;
2. Wat het standpunt van SPOOR 3 HRM is ten aanzien van discriminatie;
3. Hoe SPOOR 3 HRM zich in zet om discriminerende verzoeken tegen te gaan;
4. Welke kaders SPOOR 3 HRM hanteert (voorkeursbeleid en/of positieve discriminatie);
5. Hoe SPOOR 3 HRM discriminerende verzoeken behandelt.

1. Definitie discriminatie

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet stelt dat alle mensen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk moet worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, politieke gezindheid, ras, geslacht, levensovertuiging, handicap, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Er zijn veel specifieke wetten die de gelijkheid binnen Nederland extra beschermen. De volgende wetten hebben specifiek betrekking op dit protocol:

- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
- Wet onderscheid arbeidsduur
- Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd

2. Het uitgangspunt van SPOOR 3 HRM

Binnen SPOOR 3 HRM ontstaat discriminatie zodra opdrachtgevers aan SPOOR 3 HRM vragen om een specifieke kandidaat te zoeken zonder dat er aantoonbare redenen zijn om de voorkeur te geven aan deze specifieke kandidaat. **SPOOR 3 HRM wijst iedere vorm van discriminatie af.** Dit houdt in dat SPOOR 3 HRM geen kandidaten voor opdrachten werft en selecteert op basis van bepaalde leeftijdsgroepen of andere kenmerken als dit voor het uitoefenen van de functie niet relevant is. Als dit van SPOOR 3 HRM gevraagd wordt, is er sprake van verboden onderscheid. SPOOR 3 HRM streeft alle wetten na die worden uitgelicht in de gelijkebehandelingswetten.

SPOOR 3 HRM zet zich ten alle tijden in om kandidaten een eerlijke kans op werk te geven ongeacht iemands persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, ras, etnische afkomst etc.).

3. Het tegengaan van discriminatie

Wat doet SPOOR 3 HRM tegen discriminatie?

- In de wervende teksten die via de communicatie kanalen van SPOOR 3 HRM worden verspreid, zal **niks** vermeld staan over gewenste persoonskenmerken (geslacht, leeftijd etc.). Er wordt gestreeft om zo unaniem mogelijke teksten te plaatsen.
- Naast persoonskenmerken vermeldt SPOOR 3 HRM ook geen gewenste woonplaats of reisafstand in de wervende teksten. Dit houdt in dat er wel duidelijk beschreven wordt waar de vacature openstaat (de locatie) en wat de reiskostenvergoeding is, er zal dus niet bij staan waar de kandidaat moet wonen.
- Bovengenoemde punten (persoonskenmerken, woonplaats en reisafstand) zullen ook niet expliciet vermeld worden in de profielen die SPOOR 3 HRM naar haar opdrachtgevers verstuurd.
- Nieuwe medewerkers van SPOOR 3 HRM worden getraind in hoe het discriminatie protocol wordt toegepast binnen SPOOR3 HRM.
- Opdrachtgevers worden op de hoogte gesteld van het discriminatie protocol van SPOOR 3 HRM. Op deze manier is kenbaar gemaakt dat de diensten van SPOOR 3 HRM conform een antidiscriminatie protocol worden uitgevoerd.
- Het discriminatie protocol wordt jaarlijks door SPOOR 3 HRM geëvalueerd en zal indien benodigd aangepast worden.

4. De kaders binnen SPOOR 3 HRM: voorkeursbeleid of positieve discriminatie

Indien er zich een situatie voordoet waarbij een kandidaat aan bepaalde eisen moet voldoen om de functie goed uit te kunnen voeren, mag SPOOR 3 HRM onderscheid maken tussen kandidaten. Dit houdt in dat SPOOR 3 HRM bijvoorbeeld onderscheid mag maken in leeftijd omdat dit noodzakelijk is voor de functie. De reden van dit onderscheid moet duidelijk en helder beschreven staan in de vacature.

Daarnaast mag SPOOR 3 HRM onderscheid maken als een bepaalde groep mensen onvoldoende vertegenwoordigd is (positieve discriminatie). De opdrachtgever mag SPOOR 3 HRM de opdracht geven om bijvoorbeeld een vrouwelijke kandidaat te zoeken als er binnen het bedrijf van de opdrachtgever aanzienlijk minder vrouwen dan mannen werken. Dit moet wel aantoonbaar zijn. Voorrang geven aan bepaalde groepen mag alleen als dus heel duidelijk naar voren komt dat het nodig is voor de uitvoering van de functie.

5. Behandeling van discriminerende verzoeken

Alle medewerkers van SPOOR 3 HRM hebben de verantwoordelijkheid om alert te zijn op de verzoeken van opdrachtgevers. Zodra er een verzoek met een discriminatoir karakter voorbij komt, herkennen de medewerkers dit en behandelen dit verzoek op de juiste manier. Dit houdt in dat de medewerker ervoor zorgen dat er geen medewerking aan wordt verleend. Er wordt een gesprek aangegaan met de opdrachtgever. Als de opdrachtgever het discriminerende verzoek niet terugtrekt, is SPOOR 3 HRM genooddaakt om een melding te maken bij de Arbeidsinspectie.

Alle medewerkers van SPOOR 3 HRM zijn zich bewust van dit protocol. Als een van de medewerkers twijfelt over een verzoek van een opdrachtgever, kan de medewerker voor overleg terecht bij de direct leidinggevende of de bedrijfsjurist. Mochten collega's van SPOOR 3 HRM merken dat een van de medewerkers wel medewerking verleent aan een discriminerende verzoek, wordt dit aangekaart bij de direct leidinggevende. Vanuit de leidinggevende volgt er een serieuze eerste waarschuwing. Mocht de medewerker geen gehoor geven aan deze waarschuwing, volgt er een gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarin duidelijke afspraken worden gemaakt over het vervolg.