

## Wzór NBBU

**Polityka antydyskryminacyjna w rekrutacji i selekcji****Założenia ogólne**

Zarządzanie w przedsiębiorstwie Crown Uitzendgroep B.V. jest ukierunkowane na zapewnienie równych szans na zatrudnienie osobom szukającym pracy niezależnie od ich wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, światopoglądu, przekonań politycznych czy religijnych, rasy, pochodzenia etnicznego albo narodowości.

W procesie rekrutacji i selekcji osoby poszukujące pracy traktowane są w jednakowy sposób, ponieważ są oceniane wyłącznie na podstawie kryteriów związanych ze stanowiskiem.

**Cel**

Celem niniejszej polityki jest jednoznaczność i transparentność wobec pracowników oraz osób trzecich co do następujących punktów:

1. co rozumie Crown Uitzendgroep B.V. przez dyskryminację / dyskryminujące żądania;
2. jakie stanowisko zajmuje Crown Uitzendgroep B.V. w stosunku do dyskryminacji / dyskryminujących żądań;
3. zachowanie pracowników:
  - a. jakie są oczekiwania względem pracowników co do ich zachowania podczas pracy, w szczególności podczas czynności (wspierających funkcjonowanie przedsiębiorstwa) związanych z rekrutacją i selekcją;
  - b. z kim mogą kontaktować się pracownicy w sprawie konsultacji lub zgłoszenia;
4. obowiązki pracodawcy.

**1. Definicja dyskryminacji**

Przez dyskryminację rozumie się bezpośrednio albo pośrednio różnicowanie osób na podstawie wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, światopoglądu, przekonań politycznych czy religijnych, rasy, pochodzenia etnicznego albo narodowości.

Przez dyskryminację jednoznacznie rozumie się również przystawanie na żądanie zlecniodawców, aby podczas rekrutacji i selekcji różnicować osoby na podstawie kryteriów, które nie są konieczne ani istotne w prawidłowym wykonywaniu obowiązków na danym stanowisku.

**2. Stanowisko Crown Uitzendgroep B.V.**

- a. Crown Uitzendgroep B.V. odrzuca każdą formę dyskryminacji.
- b. Żądania zlecniodawców dotyczące uwzględniania podczas rekrutacji i selekcji określonych kryteriów będą honorowane wyłącznie, jeśli będą one *obiektywnie uzasadnione*.

Obiektywne uzasadnienie występuje, jeśli selekcja na podstawie żądanych kryteriów:

- służy *zgodnemu z prawem* celowi; oznacza to, że istnieją uzasadnione powody związane ze stanowiskiem, aby podczas rekrutacji i selekcji kierować się określonymi kryteriami (przykładem celu zgodnego z prawem jest bezpieczeństwo);

- skutkuje osiągnięciem celu zgodnego z prawem – *zastosowany środek jest odpowiedni do osiągnięcia tego celu;*
  - jest adekwatna do celu – *mamy do czynienia z proporcjonalnością względem danego celu;*
  - jest konieczna, ponieważ nie istnieje inny, mniej różnicujący sposób na osiągnięcie celu – *spełnione zostaje kryterium konieczności.*
- c. Crown Uitzendgroep B.V. nie toleruje dyskryminującego traktowania pracowników przez osoby trzecie. Przez pracowników rozumie się tutaj także pracowników wykonujących prace pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy użytkownika.

### 3. Zachowanie pracowników

- a. Pracownicy sami odpowiadają za czujność wobec żądań zleceniodawców o charakterze dyskryminującym, rozpoznawanie takich żądań oraz niedopuszczenie do tego, by żądania takie były spełniane.
- b. Jeśli pracownik ma wątpliwości co do istnienia obiektywnego uzasadnienia żądania zleceniodawcy, by w rekrutacji i selekcji uwzględnić określone kryteria, bądź jeśli ma pytania dotyczące sposobu postępowania z danym żądaniem, może zwrócić się o konsultację w tej sprawie do przełożonego.
- c. W przypadku gdy pracownik zasygnalizuje dyskryminację i zechce ją omówić, zamierza zgłosić nieprawidłowość albo niewłaściwe postępowanie lub sugeruje nadużycie zaufania, może zwrócić się bezpośrednio do przełożonego. Jeśli nie doprowadzi to do rezultatu zadowalającego dla pracownika, może on zwrócić się do dyrekcji.

### 4. Obowiązki pracodawcy

Crown Uitzendgroep B.V. odpowiada za:

- a. stworzenie bezpiecznego klimatu pracy, gdzie wszyscy nawzajem traktują się z szacunkiem, gdzie jest miejsce na konstruktywne konsultacje oraz gdzie zapobiega się jakimkolwiek formom niepożądanego zachowania, a także podejmowane są działania, jeśli takowe wystąpią;
- b. rozpowszechnianie oraz wdrażanie niniejszej polityki antydyskryminacyjnej; rozumie się przez to między innymi starania zmierzające do tego, by pracownicy:
- byli informowani o tej polityce oraz dobrze ją rozumieli – *jest to realizowane poprzez informowanie pracowników o polityce antydyskryminacyjnej w momencie zatrudnienia;*
  - otrzymali odpowiednie instrukcje, w jaki sposób rozpoznawać dyskryminację i dyskryminujące żądania – *jest to realizowane poprzez wyjaśnianie nowym pracownikom w momencie zatrudnienia, w jaki sposób radzić sobie z dyskryminacją;*
  - byli przygotowani na sytuację, w której zostaną skonfrontowani z żądaniem dyskryminującym, oraz by wiedzieli, w jaki sposób mają prowadzić rozmowę ze zleceniodawcami oraz kierować nią; *jest to realizowane poprzez wyjaśnianie nowym pracownikom w momencie zatrudnienia, w jaki sposób radzić sobie z dyskryminacją.*
- c. ocenę i korygowanie niniejszej polityki.