

model NBBU

Polityka antydyskryminacyjna w rekrutacji i selekcji

Ogólna zasada

Działalność gospodarcza Crown Uitzendgroep B.V. ma na celu zapewnienie osobom poszukującym pracy równych szans na zatrudnienie, niezależnie od ich wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, stylu życia, przekonań politycznych lub religijnych, rasy, pochodzenia etnicznego czy narodowości.

Podczas rekrutacji i selekcji osoby poszukujące pracy są traktowane równo, ponieważ są oceniane wyłącznie na podstawie kryteriów związanych z pracą.

Bramka

Celem tej polityki jest jasne i przejrzyste przedstawienie pracownikom i osobom trzecim następujących kwestii:

1. Co Crown Uitzendgroep B.V. oznacza dyskryminację/dyskryminacyjne żądania;
2. Jakie jest stanowisko Crown Uitzendgroep B.V. w odniesieniu do wniosków o dyskryminację/dyskryminację;
3. Działania pracowników:
 - a. Czego oczekuje się od pracowników i jak zachowują się podczas pracy, zwłaszcza w działaniach (wspierających działalność firmy) związanych z rekrutacją i selekcją;
 - b. Gdzie pracownik może udać się po konsultację i/lub raport;
4. Obowiązki pracodawcy.

1. Definicja dyskryminacji

Dyskryminację definiuje się jako: dokonywanie bezpośredniego i pośredniego rozróżnienia między osobami ze względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, styl życia, przekonania polityczne lub religijne, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Dyskryminacja w sposób wyraźny obejmuje także odpowiadanie na prośby klientów dotyczące rozróżnienia osób podczas rekrutacji i selekcji na podstawie kryteriów, które nie są konieczne lub istotne dla prawidłowego pełnienia stanowiska.

2. Stanowisko Crown Uitzendgroep B.V.

- a. Crown Uitzendgroep B.V. odrzuca wszelkie formy dyskryminacji.
- b. Prośby klientów o uwzględnienie określonych kryteriów podczas rekrutacji i selekcji będą honorowane tylko wtedy, gdy będzie to obiektywnie uzasadnione.

Istnieje obiektywne uzasadnienie, jeżeli wybór na podstawie żądanych kryteriów:

- Służy uzasadnionemu celowi. Oznacza to, że istnieje dobry powód związany z pracą, aby dokonać wyboru w oparciu o odpowiednie kryteria podczas rekrutacji i selekcji (przykładem uzasadnionego celu jest bezpieczeństwo);
- Rezultatem jest osiągnięcie uzasadnionego celu, środki są odpowiednie do osiągnięcia celu;
- Jest w rozsądnej proporcji do celu, istnieje proporcjonalność do celu;
- Konieczne, ponieważ nie ma innego, mniej wybiórczego sposobu osiągnięcia celu, kryterium konieczności jest spełnione.

c. Crown Uitzendgroep B.V. nie toleruje dyskryminującego traktowania pracowników przez osoby trzecie. Do pracowników zalicza się także pracowników wykonujących pracę pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy.

3. Działania pracowników

- a) Pracownicy mają obowiązek zwracać uwagę na prośby klientów o charakterze dyskryminacyjnym, rozpoznawać takie prośby i dopilnować, aby nie była podejmowana żadna współpraca.
- b) Jeżeli pracownik ma wątpliwości, czy żądanie klienta uwzględnienia określonych kryteriów podczas rekrutacji i selekcji jest obiektywne, czy też nie, lub ma pytania dotyczące sposobu załatwienia tej prośby, może udać się na konsultację do Menadżera.
- c) Jeżeli pracownik dostrzeże dyskryminację i chce ją podnieść, zgłosić nadużycie lub niewłaściwe postępowanie i/lub ma kwestię poufności, może skontaktować się z Menadżerem, a jeśli nie przyniesie to satysfakcjonującego dla pracownika rezultatu, może skontaktować się z zarządem.

4. Obowiązki pracodawcy

Crown Uitzendgroep B.V. jest odpowiedzialny za:

- a) Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, w którym ludzie traktują się nawzajem z szacunkiem, jest miejsce na konstruktywne konsultacje oraz zapobiega się niepożądanym zachowaniom w jakiegokolwiek formie i zwalcza się je;
- b) Świadomość i wdrażanie aktualnej polityki antydyskryminacyjnej. Obejmuje to zapewnienie, że pracownicy:
 - być poinformowanym i zapoznać się z polityką. Osiąga się to w następujący sposób: pracownicy są informowani o polityce antydyskryminacyjnej w momencie rozpoczęcia zatrudnienia;
 - otrzymali dobre instrukcje dotyczące rozpoznawania dyskryminacji i wniosków o dyskryminację. Osiąga się to w następujący sposób: nowi pracownicy, dołączając do firmy, otrzymują wyjaśnienie, jak postępować w przypadku dyskryminacji.
 - być przygotowanym na sytuację, w której zostanie skonfrontowany z dyskryminującą prośbą i wiedzieć, jak poprowadzić i odwrócić rozmowę z klientami. Osiąga się to w następujący sposób: nowi pracownicy, dołączając do firmy, otrzymują wyjaśnienie, jak postępować w przypadku dyskryminacji.
- c) Ocena i dostosowanie tej polityki.