ACHT UITZENDBURO B.V. | ANTI-DISCRIMINATIEBELEID

ANTI-DISCRIMINATIEBELEID

Acht Uitzendburo B.V.

Werving, selectie en plaatsing van vakbekwame uitzendkrachten en zzp'ers in de slagersbranche.

Ingangsdatum: 1 januari 2025

1. Doel van het beleid

Acht Uitzendburo B.V. vindt het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt op werk en met respect wordt behandeld. Discriminatie, intimidatie, uitsluiting en ongelijke behandeling worden niet geaccepteerd.

Als uitzendbureau dat voornamelijk slagers en andere medewerkers in de vleesverwerkende sector bemiddelt en uitzendt, streven wij naar een eerlijke en zorgvuldige werving, selectie en plaatsing van uitzendkrachten en zzp'ers.

Dit beleid beschrijft hoe wij discriminatie voorkomen, omgaan met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en meldingen behandelen.

2. Uitgangspunten

Iedereen wordt met respect behandeld.

Iedere kandidaat krijgt een eerlijke kans op werk.

Beslissingen over werving, selectie, beloning en plaatsing worden genomen op basis van relevante functie-eisen, vakbekwaamheid, ervaring en geschiktheid.

Discriminatie op grond van onder andere afkomst, huidskleur, nationaliteit, geslacht, leeftijd, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid, handicap of chronische ziekte is niet toegestaan.

Wij behandelen uitzendkrachten, zzp'ers, sollicitanten, medewerkers en opdrachtgevers professioneel en respectvol.

Wij verwachten van onze opdrachtgevers dat zij dit beleid respecteren en gelijke kansen bieden op de werkvloer.

3. Werving en selectie

Bij het werven en selecteren van kandidaten beoordelen wij uitsluitend criteria die relevant zijn voor de betreffende functie. Voor functies in de slagersbranche kunnen onder meer de volgende criteria van belang zijn:

Relevante werkervaring als slager of productiemedewerker.

Vakbekwaamheid en praktische vaardigheden.

Kennis van hygiënevoorschriften en voedselveiligheid.

Signed with Odoo Sign
A.M.
485c57b162...

Beschikbaarheid en inzetbaarheid volgens de functie-eisen.

Het veilig kunnen uitvoeren van de werkzaamheden.

De wettelijk vereiste documenten en bevoegdheid om in Nederland te mogen werken.

Wij stellen geen eisen aan kandidaten die direct of indirect discriminerend zijn en niet noodzakelijk zijn voor de functie. Ook bij vacatures, sollicitatiegesprekken en de beoordeling van kandidaten handelen wij zorgvuldig en objectief.

4. Plaatsing bij opdrachtgevers

Wij streven ernaar iedere kandidaat te plaatsen op een werkplek die past bij diens kwalificaties, ervaring, beschikbaarheid en geschiktheid.

Een opdrachtgever mag geen kandidaten weigeren of selecteren op discriminerende gronden. Een verzoek om bijvoorbeeld uitsluitend personen van een bepaalde afkomst, huidskleur, nationaliteit, leeftijd of geslacht te plaatsen, wordt niet zonder meer overgenomen.

Wanneer een opdrachtgever een discriminerend verzoek doet, bespreken wij dit met de opdrachtgever en leggen wij uit dat wij hieraan geen medewerking verlenen. Indien nodig zoeken wij naar een objectieve, functiegerelateerde oplossing. Als de opdrachtgever blijft aandringen op discriminatie, kunnen wij besluiten de opdracht niet uit te voeren of de samenwerking te beëindigen.

Wettelijke verplichtingen en objectieve functie-eisen, bijvoorbeeld met betrekking tot voedselveiligheid, vakbekwaamheid en veilig werken, worden hierbij in acht genomen.

5. Gelijke behandeling op de werkvloer

Wij verwachten dat opdrachtgevers zorgen voor een veilige werkomgeving waarin uitzendkrachten niet worden gediscrimineerd, geïntimideerd of buitengesloten.

Dit geldt onder meer voor de verdeling van werkzaamheden, werktijden, begeleiding, beloning en de omgang tussen collega's en leidinggevenden.

Uitzendkrachten en zzp’ers moeten hun werkzaamheden kunnen uitvoeren zonder discriminatie, pesterijen of beledigende opmerkingen. Wij nemen signalen hierover serieus en bespreken deze, waar passend, met de opdrachtgever om tot een oplossing te komen.

6. Gelijke behandeling en arbeidsvoorwaarden

Wij passen de toepasselijke wet- en regelgeving en de geldende arbeidsvoorwaarden toe. Uitzendkrachten worden niet ongelijk behandeld op verboden discriminatoire gronden.

Arbeidsvoorwaarden en beloning worden vastgesteld aan de hand van de toepasselijke wetgeving, cao-afspraken, functie, werkzaamheden en overige relevante objectieve criteria.

7. Meldingen en klachten

Iedere sollicitant, uitzendkracht, zzp’er of medewerker die discriminatie ervaart of waarneemt, kan dit melden bij:

Contactpersoon: Sharon Flohr of Irma van Rijs
E-mail: planning@acht-uitzendgroep.nl of administratie@acht-uitzendgroep.nl
Telefoon: 079-3617266

Meldingen worden zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld, voor zover mogelijk. Wij onderzoeken de melding, bespreken zo nodig de situatie met betrokkenen en nemen passende maatregelen.

Mogelijke maatregelen zijn bijvoorbeeld een gesprek met de opdrachtgever, aanvullende afspraken over de omgang met uitzendkrachten, aanpassing van de werkwijze of beëindiging van de samenwerking.

Wij tolereren geen benadeling of vergelding van personen die te goeder trouw een melding doen.

8. Verantwoordelijkheden

De directie van Acht Uitzendburo B.V. is verantwoordelijk voor de naleving en periodieke evaluatie van dit beleid.

Medewerkers die betrokken zijn bij werving, selectie, planning en plaatsing dienen:

Dit beleid toe te passen bij hun dagelijkse werkzaamheden.

Kandidaten objectief en respectvol te behandelen.

Discriminerende verzoeken van opdrachtgevers te herkennen en niet zonder meer uit te voeren.

Signalen en klachten serieus te nemen en door te geven aan de verantwoordelijke contactpersoon.

9. Bekendmaking en evaluatie

Dit beleid wordt intern beschikbaar gesteld aan medewerkers en is op verzoek beschikbaar voor uitzendkrachten en opdrachtgevers.

Wij evalueren het beleid periodiek en passen het aan wanneer wet- en regelgeving, onze bedrijfsvoering of ervaringen uit de praktijk daartoe aanleiding geven.

10. Slotverklaring

Acht Uitzendburo B.V. staat voor gelijke kansen, respect en een eerlijke behandeling van iedereen. Wij zetten ons actief in om discriminatie bij werving, selectie, plaatsing en op de werkvloer te voorkomen en treden op wanneer wij signalen van discriminatie ontvangen.

Namens Acht Uitzendburo B.V.,

Naam: ___A. Maari_____

Functie: __Algemeen directeur_____

Datum: ___01-01-2025_____

Handtekening: _____



