		Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie		Pagina 1 van 4
Betreft: Revisie:	Beleid bij werving en selectie. 0	Document	F-048	

Gelijke kansen voor iedereen

Werk creëert waarde voor iedereen. Daarom vinden we dat iedereen gelijke kansen moet krijgen. Discriminatie? Daar doen we dus niet aan! Jenz spant zich in voor een gelijke behandeling van iedereen en voor een divers personeelsbeleid. Aan deze overtuiging houden wij ons strikt bij het werven en selecteren van kandidaten.

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Jenz Engineering b.v. is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn.

Doel

Het doel van dit beleid is om jegens de medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

- Wat Jenz Engineering b.v. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
- Wat het standpunt is van Jenz Engineering b.v. ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
- Handelen door de medewerkers:
- Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie;
- Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding;
- Verantwoordelijkheden van de werkgever.

Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Onder discriminatie wordt uitdrukkelijk ook verstaan het 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.

Standpunt van Jenz Engineering b.v.

In de praktijk blijkt dat een vergissing snel gemaakt is. Ook onze mensen herkennen niet elk discriminerend verzoek en gaan soms onbewust mee in een wens van een opdrachtgever. Die wellicht zelf ook niet bewust is van zijn discriminerende eis. Hoe makkelijk een vergissing gemaakt is? Iedereen begrijpt dat een advertentie waarin 'geen vrouwen' of 'geen Marokkanen' staat overduidelijk discriminatie is. Maar vragen om een medewerker met 'tussen de vijf en tien jaar werkervaring' is ook niet toegestaan.


Jenz Engineering b.v. wijst iedere vorm van discriminatie af.

Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging.

Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:

- Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
- Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
- In redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;
- Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.

Jenz Engineering b.v. tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

		Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie		Pagina 2 van 4
Betreft: Revisie:	Beleid bij werving en selectie. 0	Document	F-048	

Handelen door de medewerkers

- De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- Indien de medewerker twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria, of vragen heeft hoe een verzoek af te handelen, kan de medewerker voor overleg terecht bij Saverio Procaccini.
- Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij Saverio Procaccini.
- Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie van Jenz Engineering b.v.

Vacatureteksten

De vacatures op onze website zijn dusdanig geschreven dat zij vindbaar zijn via zoekmachines. De weg naar werk speelt zich vandaag de dag grotendeels op het web af. Daarom zijn specifieke en goed indexeerbare vacatureteksten een must, zodat mensen onze vacatures goed kunnen vinden. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat wij in een vacature het woord 'startersfunctie' gebruiken. Daarmee willen we alleen aangeven dat het om een functie gaat waarvoor geen ervaring is vereist. Wij bedoelen hiermee dus niet te zeggen dat wij alleen jonge mensen zoeken. Bij Jenz Engineering B.V. is iedereen welkom en krijgt iedereen gelijke kansen.

Verantwoordelijkheden van werkgever


Jenz engineering b.v. is verantwoordelijk voor:

- Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;

De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers:

- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: Discriminatie is een vast onderdeel op de agenda van het maandelijks werkoverleg.
- goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: werknemers op kantoor hebben de instructie ontvangen;
- voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: uitzendkrachten krijgen de instructie dat wanneer er iets voorvalt op de werkplek zij zich bij zijn of haar intercedent moeten melden die samen met de uitzendkracht een gesprek met de opdrachtgever aangaat.

De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid. Geleen, 15 Mei 2019.

		Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie		Pagina 3 van 4
		Betreft: Revisie:	Beleid bij werving en selectie. 0	Document

Vacature check

Leeftijdscriminatie in vacatures komt nog regelmatig voor: in 2017 verschenen er 40.000 tot 60.000 online vacatures die kunnen leiden tot leeftijdscriminatie. Het effect ervan is groot. Leeftijdseisen schrikken oudere werkzoekenden af om nog te solliciteren. In de beslissing om te solliciteren weegt een leeftijdseis zwaarder dan het salaris, de reistijd en het type contract bij elkaar. Hoe voorkom je als werkgever dat je mensen op grond van hun leeftijd bij voorbaat afwijst?

Gericht zoeken

Op zoek naar die ene geschikte collega wil je het kaf van het koren kunnen scheiden. Dat begint met het scherp opstellen van de vacature. Belangrijk is om alleen eigenschappen, vaardigheden en kennis te vragen die voor de functie relevant zijn. Doe je dat niet, dan kan je op zoek naar die ene kandidaat hele groepen uitsluiten. En onder die groepen heeft die ene perfecte nieuwe collega zich misschien juist verscholen.

Direct of indirect onderscheid

In een vacaturetekst kunnen bepaalde eisen 'direct onderscheid' maken. Ze sluiten onmiddellijk een groep mensen uit. Als je een 'jong' iemand zoekt, sluit je je een ouder iemand uit en dat mag niet volgens de wet. Er zijn ook bewoordingen die 'indirect' naar leeftijd verwijzen. Vragen naar een starter bijvoorbeeld, of een student. Omdat het gevolg kan zijn dat je ook daarmee oudere werkzoekenden uitsluit, kan je ook dit soort termen beter niet gebruiken. Als ze blijken te discrimineren, is ook dat verboden.

Uit ons onderzoek blijkt dat deze discriminerende functie-eisen het vaakst voorkomen:

Direct onderscheid:


1. Gevraagd: jonge kandidaat'
2. Gevraagd: kandidaat tussen X en X jaar'
3. Gevraagd: kandidaat X jaar of ouder'

Indirect onderscheid:

1. Gevraagd: student'
2. Gevraagd: starter'
3. Aangeboden: bijbaan naast school of studie'

Deze beschrijvingen mogen in principe NIET in een personeelsadvertentie staan:

- tussen de X en X jaar
- vanaf X jaar
- maximaal X jaar oud*
- jong
- oud
- scholier (voor stages geldt dit niet)
- student (voor stages geldt dit niet)
- schoolverlater
- pas afgestudeerd
- starter
- maximale werkervaring
- tussen X en X jaar werkervaring
- binnen onze werksfeer voelen jonge mensen zich thuis
- past binnen een team van 20-40 jaar oud
- bijbaan naast je opleiding / studie
- beginnend / aankomend
- junior kandidaat / senior kandidaat

		Anti-discriminatie beleid bij de werving en selectie		Pagina 4 van 4
		Betreft: Revisie:	Beleid bij werving en selectie. 0	Document

En dit mag wél in een personeelsadvertentie staan:

- minimale werkervaring
- junior functie / senior functie
- jonge, snelgroeïende onderneming
- informele sfeer
- flexibele uren
- rijervaring
- een specifiek netwerk hebben
- veel levenservaring
- tweede / volgende stap in carrière
- high potential
- ambitieus
- affiniteit met de jonge/oudere doelgroep
- sportief en energiek

Uitzonderingen

Er zijn twee uitzonderingen waarbij wel onderscheid gemaakt kan worden:

1. Objectieve rechtvaardiging.
2. Een werkgever mag eisen stellen aan de leeftijd in vacatures als dit gebaseerd is op een bij wet vastgelegd arbeidsmarktbeleid.

Verder nog een paar laatste tips voor een vacature die niet discrimineert en een goede kandidaat kan opleveren:

- Selecteer op competenties en niet op persoonlijkheidstypen.
- Kwaliteit krijgt zo meer kans dan de vooroordelen van degene die selecteert.
- Focus alleen op de belangrijkste eisen en competenties.
- Bij teveel eisen kan niemand aan het profiel voldoen en kies je meer met je gevoel. Dan kunnen stereotypen een rol spelen.
- Formuleer een profielschets in heldere taal.
- Vage criteria als 'creatief en innovatief' of 'een sterke visie' zeggen weinig over de kwaliteiten van een kandidaat. Formuleer wat je écht zoekt.