

Anti-discriminatie beleid bij werving en selectie

Anti-discriminatiebeleid

De medewerkers van Multimax bv zetten zich dagelijks in voor het mogelijk maken van werkgeluk. Dat doen we binnen een kleurrijke arbeidsmarkt, en dat is maar goed ook. Multimax vindt dat het mogelijk maken van werkgeluk samengaat met een grote verantwoordelijkheid om discriminatie zoveel mogelijk uit te bannen. Ondanks de wettelijke kaders komt discriminatie op de arbeidsmarkt helaas toch nog vaak voor. Vanzelfsprekend wil Multimax er alles aan doen om discriminatie tegen te gaan.

Waar staat Multimax voor?

Multimax bv staat voor een inclusieve, diverse arbeidsmarkt en is tegen elke mogelijke vorm van discriminatie. Volgens ons is er sprake van discriminatie als mensen op grond van afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt, gezondheid, handicap/beperking of geloofsovertuiging ongelijke kansen krijgen. Wij geloven juist in de kracht van diversiteit om organisatieprestaties te verbeteren en streven naar een arbeidsmarkt waarin iedereen, zonder uitzonderingen, kan participeren. Dit standpunt geldt tweeledig: discriminatie wordt in geen geval geaccepteerd bij de selectie van onze flexibele medewerkers, maar ook niet bij de selectie van onze eigen medewerkers.

Multimax bv neemt afstand van elk discriminerend verzoek en zal haar medewerkers hier te allen tijde in steunen.

Wij zijn er juist op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, levens- politieke of geloofsovertuiging, ras etnische afkomst of nationaliteit.

Soms is dit moeilijk naar voren te brengen. Dit omdat de historie laat zien dat Multimax bv goede banden heeft met mensen afkomstig uit oost Europa. Maar dat sluit niet uit dat mensen met een andere nationaliteit of afkomstig uit een ander deel van Europa NIET via Multimax bv bij haar opdrachtgevers in aanmerking komt voor openstaande vacatures. Dit gebeurt in praktijk gelukkig dan ook best vaak.

Hoe borgen we dit beleid?

Het is belangrijk onze medewerkers richtlijnen en middelen te bieden om hen te helpen hoe te handelen in situaties waarbij sprake is van discriminatie. Ook moeten zij weten dat hun leidinggevende en de directie hen altijd zullen steunen als zij een opdrachtgever niet verder helpen als deze van hen vraagt om op een discriminerende manier te selecteren. Het voorkomen van discriminatie weegt altijd zwaarder dan het commercieel belang.

Om bovenstaande mogelijk te maken zetten we het volgende binnen Multimax in:

Training en opleiding

Medewerkers die zich bezig houden met bemiddeling voor opdrachtgevers worden aangemeld voor de app 'Diversiteit Loont' van STOOFF. Deze app toetst de kennis op het gebied van discriminatie en draagt bij aan het selecteren zonder vooroordelen. Als deelnemer ontvang je 4x per week vragen (een challenge), aan de hand van filmpjes. De challenge bestaat uit 35 leerprikkels en het hele traject duurt ± 6 weken.

Medewerkers die zich bezig houden met bemiddeling voor opdrachtgevers nemen deel aan een externe training gesprekstechnieken. Deze wordt 2x per jaar aangeboden. In deze training leer je wanneer je te maken hebt met discriminatie en hoe dit bespreekbaar te maken.



Je leert goed te luisteren naar de gesprekspartner en weerbaarder te zijn ten opzichte van discriminatie.

Medewerkers die zich bezig houden met bemiddeling voor opdrachtgevers nemen deel aan een (interne) workshop 'Kandidaat centraal'. De workshop wordt 2x per jaar georganiseerd en hierin wordt geoefend met stellingen en praktijksituaties rondom discriminatie.

Ook voor leidinggevendenden is er een belangrijke rol weggelegd als het gaat om anti-discriminatie. Corporate HRM ondersteunt hen hierbij door het organiseren van trainingen en intervisiesessies voor leidinggevendenden, waar anti-discriminatie een van de thema's is.

Instream

Voor medewerkers moet het een vanzelfsprekendheid zijn dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is. Ook al is het de wens van de klant. Om te zorgen dat medewerkers hiervan doordrongen zijn en zich bovendien gesteund voelen op dit gebied, is het belangrijk om al bij de introductie van de nieuwe collega's aandacht te besteden aan het thema discriminatie en normen en waarden binnen de samenleving.

Het onderwerp anti-discriminatie is tijdens het inwerktraject bij nieuwe medewerkers een terugkerend onderwerp van gesprek tussen collega's en leidinggevende.

De nieuwe medewerker die instroomt op een functie waarin bemiddeling voor klanten plaatsvindt, krijgt direct de trainingsapp 'Diversiteit Loont' van STOOF aangeboden.

Overleggen en bijeenkomsten

Tijdens wekelijkse kantoor overleggen komt discriminatie regelmatig aan de orde. En wordt het besproken. Van de medewerkers wordt verwacht dat ze alert zijn om op ontoelaatbare verzoeken van opdrachtgevers te herkennen en hier verder niets mee te doen en niet op in te gaan. Multimax maakt een match tussen een openstaande vacature en de meest geschikte kandidaat (-en). Het is uiteindelijk aan de inlener te bepalen welke kandidaat daadwerkelijk de vacature mag vervullen. Tenzij de opdrachtgever nadrukkelijk aan Multimax bv heeft verzocht dit voor hen te doen. Dan komt het neer op de meest geschikte kandidaat.

Middelen

Multimax bv is een kleine platte organisatie. Wekelijks komt er van alles aan de orde tijdens de kantoorvergadering. Bijvoorbeeld ook mystery calls worden daar behandeld en besproken. Elke twee maanden wordt er een onderwerp dat anti discriminatie betreft behandeld. En jaarlijks wordt het geen op papier staat en de methode om alles te bespreken opnieuw bekeken.

De directie verteld vaak wat gedragsregels binnen een normale samenleving zijn. Dit staat niet op pier. Er is ook geen handboek, daar zijn we te klein voor. Maar de organisatie is zo plat en we zitten zo vaak bij elkaar dat er op zeer regelmatige basis met elkaar wordt besproken wat normen en waarden binnen een normale samenleving zou moeten zijn..

Indien daar aanleiding toe is, spreken wij onze medewerkers aan op onze normen en waarden. Is een medewerker herhaaldelijk aangesproken op het niet handelen naar de normen en waarden en zien wij geen verbetering, dan gaan we over tot gesprekken over disfunctioneren met bijbehorende passende maatregelen.

Klachten procedure voor zowel vast personeel als uitzendmedewerkers

Klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de vertrouwenspersoon:
vertrouwenspersoon@multimaxbv.nl

Het postadres waar een klacht kan worden ingediend is:
Multimax bv, t.a.v. de vertrouwenspersoon, Stieltjesweg 8 6827 BV Arnhem