

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Praktijkopleiding Bouw z/f Personeelsdiensten BV, hierna te noemen BouwBricks 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:

1. Wat BouwBricks verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van BouwBricks ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
 - a. 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
 - b. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding;
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever.

1. 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.

2. Standpunt van BouwBricks

- a. BouwBricks wijst iedere vorm van discriminatie af.
- b. 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 is. 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.
- c. BouwBricks 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.

3. Handelen door de medewerkers

- a. 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.
- b. 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 de directie.
- c. Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij de directie. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat, kan de medewerker terecht bij het bestuur van BouwBricks.

4. Klachtenprocedure uitzendkrachten/opdrachtgevers

Indien een uitzendkracht/opdrachtgever zich gediscrimineerd voelt en het aan de orde wil stellen kan de uitzendkracht/opdrachtgever terecht bij de Intercedent van BouwBricks. Indien dit niet leidt tot een voor de uitzendkracht/opdrachtgever afdoende resultaat kan de uitzendkracht/opdrachtgever terecht bij de directie van BouwBricks.

Indien ook dit niet leidt tot een voor de uitzendkracht/opdrachtgever afdoende resultaat kan de uitzendkracht/opdrachtgever terecht bij de vertrouwenspersoon via ArboNed.

Tanja Reitsema | tanje.reitsema@arbond.nl | 0621817231 | bereikbaar: maandag t/m woensdag | Of (bij ziekte en afwezigheid) het regiokantoor 0582339233.

5. Verantwoordelijkheden van werkgever

BouwBricks is verantwoordelijk voor:

- a. 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;
- b. 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. Het beleid wordt bij indiensttreding overhandigd en uitvoerig doorgenomen.
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Hiervoor ontvangen medewerkers bij indiensttreding de handreiking www.werkijmeezegnee.nl van de ABU, welke uitvoerig worden doorgenomen alsook periodiek (2 x per jaar) wordt besproken en getoetst door medewerkers.
 - Middels dezelfde handreiking zijn voorbereid 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.
 - Gedurende het gehele dienstverband middels een terugkerend kennisoverleg worden getoetst over het voorkomen van discriminatie.
 - Opdrachtgevers positief beïnvloeden na het ontvangen van een discriminerend verzoek.
 - Discriminerende verzoeken melden bij het Meldpunt discriminerende verzoeken.
- c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.
 - Medewerkers en directie hebben minimaal 1 x per jaar een gesprek over de inhoud van het beleid en passen die aan, indien dit op basis van praktijkervaringen nodig blijkt te zijn.

Aldus vastgesteld door de directie, d.d. mei 2025