

# Gedragscode Antidiscriminatie House of Work B.V.

Stoelmatter 38  
2292 JL Wateringen  
Nederland



House of Work B.V.  
KVK 27229916

# Gedragcode ter voorkoming en bestrijding van discriminatie van de House of Work bedrijven

## Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van House of Work B.V. is erop 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 functiegerelateerd zijn.

De House of Work B.V. bedrijven omvatten EG Personeelsdiensten B.V., Horti Job B.V. en 2gether People B.V., gezamenlijk te noemen "de werkgever". Een antidiscriminatie bepaling is opgenomen in de algemene leveringsvoorwaarden van de bedrijven.

## Doel

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

1. Wat de werkgever verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken.
2. Wat het standpunt is van de werkgever 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 de werkgever

- a. De werkgever 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 dient. Dit houdt in dat er een goede -functiegerelateerde- 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 sprake is 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. De werkgever 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 zijn direct leidinggevende.
- c. Indien de medewerker vragen heeft, 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 zijn direct leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie van de werkgever.

### 4. Verantwoordelijkheden van werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegend, 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 ervoor zorgdragen dat de medewerkers:
  - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: door het organiseren van een informatiebijeenkomst en het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen (periodiek agendapunt).
  - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: door het organiseren van een informatiebijeenkomst en het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen (periodiek agendapunt). Tevens zal de informatie op de website [werkjijmeezegnee.nl](http://werkjijmeezegnee.nl) worden gebruikt, worden toegelicht in het werkoverleg en per mail worden verstrekt.
  - 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 door te verwijzen naar de informatie op de website [werkjijmeezegnee.nl](http://werkjijmeezegnee.nl) en discriminerende verzoeken per geval te bespreken in de periodieke overleggen en hier een plan van aanpak voor te maken welke (schriftelijk) geregistreerd zal worden.
- c. Periodieke informatie naar Inleners zodat deze worden geïnformeerd middels bijvoorbeeld een nieuwsbrief dat de werkgever zich conformeert aan dit beleid. Indien de situatie zich voordoet bij een inlener dan zal er een maatwerk aanpak worden gehanteerd (incl. schriftelijk registratie) die in de uiterste zin kan leiden tot het einde van de samenwerking.
- d. Beschrijving van het beleid in de Personeelsgids, in de bijlage 3, welke deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst voor uitzend- en payrollkrachten.
- e. Beschikbaarheid van dit beleid binnen de werkgever, bij H&R en bij leidinggevenden.
- f. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid dat jaarlijks zal worden besproken in het directie overleg. Aan de hand van praktijkervaringen kan het beleid worden aangepast.