

## Antidiscriminatiebeleid

### Ter voorkoming van discriminatie

Vaststelling	Dit beleidsdocument is vastgesteld door de directie van Passie HR en Passie voor Transport ter voorkoming van discriminatie bij het inzetten van HR-dienstverlening cq. detacheren van arbeidskrachten bij opdrachtgevers. Dit beleidsdocument is dynamisch; het wordt jaarlijks opnieuw beoordeeld of aanpassingen nodig zijn.
Toetsing en onderhoud	Dit beleidsdocument wordt jaarlijks getoetst en waar nodig aangepast op basis van praktijkervaringen. Gedurende het kalenderjaar wordt bijgehouden of er praktijkervaringen van discriminerende aard hebben plaatsgevonden bij Passie HR dan wel Passie voor Transport. Iedere ervaring dat raakvlakken heeft met discriminatie (in de breedste zin van het woord), wordt gedetailleerd vastgelegd en meegewogen in de jaarlijkse evaluatie. Waar gewenst volgt jaarlijks aanpassing van het antidiscriminatiebeleid, ter voorkoming van discriminatie.
Bekendheid in de organisatie(s)	De directie van Passie HR en Passie voor Transport werkt, op moment van opstellen van dit beleidsdocument, als enige en zelfstandig binnen deze BV's. Het document is dan ook bekend, maar zal eveneens met opdrachtgevers besproken worden bij het aanmelden van een nieuwe arbeidskracht voor HR-dienstverlening, dan wel een situatie die zich in de praktijk voordoet dat raakvlakken heeft met dit beleidsdocument.
Doelgroep	Dit beleidsdocument is bedoeld voor een ieder die op enige wijze een samenwerkingsrelatie of contact heeft met Passie HR en Passie voor Transport, en nadrukkelijk voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medewerkers die op detacheringbasis (of uitzenden) worden ingeleend door opdrachtgever(s) om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten</li> <li>- Opdrachtgevers die medewerkers inlenen op detacheringbasis (of uitzenden) en hen onder eigen leiding en toezicht werkzaamheden laten verrichten</li> </ul>
Actieve invulling antidiscriminatiebeleid	Wanneer een opdrachtgever een medewerker inleent op detacheringbasis van Passie HR of Passie voor Transport, zal de betreffende onderneming zich houden aan het volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Passie HR en Passie voor Transport zeggen NEE tegen discriminatie, overeenkomstig het verbod op discriminatie dat in artikel 1 van onze grondwet staat.</li> <li>- In de samenwerking met klanten en (potentiele) medewerkers wordt een ieder gelijk behandeld. Er wordt geen onderscheid gemaakt op basis van kenmerken die er niet toe doen voor het contracteren en/of ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan inleners, zoals kenmerken van afkomst, geloof, geslacht, zwangerschap of leeftijd.</li> <li>- Iedere vorm van discriminatie, zoals hierboven genoemd, wordt expliciet en nadrukkelijk afgewezen door Passie HR en Passie voor Transport in de samenwerkingsrelaties die zij aangaan met opdrachtgevers en medewerkers.</li> </ul>
Beleid en doel	Doel van dit beleid is om jegens medewerkers, opdrachtgevers en leveranciers duidelijk en transparant te zijn over; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat Passie HR en Passie voor Transport verstaan onder discriminatie en/of discriminerende verzoeken</li> <li>- Dat Passie HR en Passie voor Transport NEE zeggen tegen discriminatie</li> <li>- Het handelen binnen samenwerkingsrelaties; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ten aanzien van werving- en selectie een voorkomende en signalerende houding</li> <li>• Waar medewerkers terecht kunnen voor overleg en/of melding van discriminatie</li> </ul> </li> <li>- De verantwoordelijkheid van Passie HR en Passie voor Transport als werkgever <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitie discriminatie: het maken van direct of indirect onderscheid tussen personen op basis van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.</li> <li>• Onder discriminatie wordt nadrukkelijk ook verstaan het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers om bij eventuele werving en selectie (dat geen onderdeel is van de dienstverlening) onderscheid tussen personen te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie. Dit geldt eveneens voor dienstverlening zoals het wel of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst.</li> <li>• Passie HR en Passie voor Transport wijzen iedere vorm van discriminatie af</li> <li>• Passie HR en Passie voor Transport tolereren niet dat medewerkers discriminerend worden bejegend door opdrachtgevers of derden. Onder medewerkers wordt hier</li> </ul> </li> </ul>

	<p>verstaan de werknemers die onder leiding en toezicht van inleners werkzaamheden verrichten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het handelen van Passie HR en Passie voor Transport <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminerend karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking wordt verleend aan een dergelijk verzoek en dat de betreffende partij hierop gewezen wordt.</li> </ul> </li> <li>- Indien een medewerker twijfelt over het al dan niet discriminerende karakter van een situatie of verzoek, kan de medewerker dit voorleggen aan Eline Twint, directeur van Passie HR en Passie voor Transport. Indien de twijfel niet kan worden weggenomen, zal Eline Twint de situatie of het betreffende verzoek voorleggen aan de ABU voor een second opinion.</li> <li>- Indien een 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 Eline Twint. Indien dit niet leidt tot een afdoende resultaat voor de medewerker, kan hij/zij dit eveneens voorleggen aan of melden bij de ABU.</li> </ul> <p>Passie HR en Passie voor Transport zijn verantwoordelijk voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het creëren van een veilig en gezond 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</li> <li>- De kenbaarheid en implementatie van dit antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het ervoor zorgdragen dat medewerkers geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Het beleid wordt bij indiensttreding gecommuniceerd aan de medewerker, waarna hij/zij een kopie van dit antidiscriminatiebeleid ontvangt.</li> <li>- De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.</li> </ul>						
Meldpunt	<p>Op de website <a href="http://www.werkjijmeezegnee.nl">www.werkjijmeezegnee.nl</a> kunnen medewerkers, opdrachtgevers en derden informatie vinden over discriminatie en hier eveneens het <b>meldpunt</b> gebruiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="http://www.werkjijmeezegnee.nl/meldpunt">www.werkjijmeezegnee.nl/meldpunt</a></li> <li>- Via het meldpunt meld je: de datum van melding, de functie waarover het discriminerende verzoek gaat, de standplaats, de discriminatiegrond, de branche van de opdrachtgever, hoe vaak het discriminerende verzoek door de opdrachtgever is gedaan, en of je ABU lid bent (ja, dat is zowel Passie HR en Passie voor Transport)</li> </ul>						
Controle	<p>Passie HR en Passie voor Transport stellen zich beschikbaar voor controles door brancheorganisatie ABU dan wel onafhankelijke certificeringsinstanties dan wel overheid (gerelateerde) instanties die nagaan of Passie HR en Passie voor Transport zich afdoende weren tegen discriminatie in de breedste zin van het woord, en of beide organisaties zich houden aan dit antidiscriminatiebeleid. Deze controles (gevraagd / ongevraagd, gepland/ ongepland, kenbaar gemaakt of via 'mystery call') onze volledige medewerking krijgen.</p>						
Klachtenprocedure	<p>Indien een medewerker twijfelt over het al dan niet discriminerende karakter van een situatie of verzoek, kan de medewerker dit voorleggen aan Eline Twint, directeur van Passie HR en Passie voor Transport. Indien de twijfel niet kan worden weggenomen, zal Eline Twint de situatie of het betreffende verzoek voorleggen aan de ABU voor een second opinion. Klachtenprocedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De klager dient een op schrift gestelde klacht in bij zijn direct leidinggevende (of werkgever) en maakt hierin kenbaar een klachtenprocedure te willen opstarten. Indien dit niet gericht is aan Passie HR dan wel Passie voor Transport, zal de klager op hetzelfde moment een kopie verstrekken aan Passie HR dan wel Passie voor Transport.</li> <li>- De leidinggevende behandelt de klacht. Passie HR dan wel Passie voor Transport zal (na ontvangst kopie klacht) erop toezien dat er binnen vijf werkdagen wordt gereageerd.</li> <li>- Vertrouwelijkheid: niemand anders dan in de klachtenprocedure betrokken personen krijgen inhoudelijke informatie over de klacht en de behandeling daarvan, mondeling noch schriftelijk.</li> </ul>						
Beheerder	Eline Twint, algemeen directeur Passie HR B.V. en Passie voor Transport B.V.						
Datum vast/bijstelling	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">20-12-2018</td> <td style="width: 16.6%;">20-12-2019</td> <td style="width: 16.6%;">23-12-2020</td> <td style="width: 16.6%;">17-12-2021</td> <td style="width: 16.6%;">17-12-2022</td> <td style="width: 16.6%;">15-12-2023</td> </tr> </table>	20-12-2018	20-12-2019	23-12-2020	17-12-2021	17-12-2022	15-12-2023
20-12-2018	20-12-2019	23-12-2020	17-12-2021	17-12-2022	15-12-2023		
Datum evaluatie	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">20-12-2019</td> <td style="width: 16.6%;">20-12-2020</td> <td style="width: 16.6%;">17-12-2021</td> <td style="width: 16.6%;">16-12-2022</td> <td style="width: 16.6%;">14-12-2023</td> <td style="width: 16.6%;">16-12-2024</td> </tr> </table>	20-12-2019	20-12-2020	17-12-2021	16-12-2022	14-12-2023	16-12-2024
20-12-2019	20-12-2020	17-12-2021	16-12-2022	14-12-2023	16-12-2024		