

## Antidiscriminatiebeleid bij werving en selectie

### Algemeen uitgangspunt

ProfCore is van mening dat iedereen gelijke kansen verdient. De bedrijfsvoering van onze organisatie is er daarom 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.

### Wat verstaan wij onder 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 daarnaast 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 zijn of relevant zijn voor invulling van de functie of vacature.

### Wat is de verantwoordelijkheid van ProfCore als werkgever?

Als werkgever zet ProfCore zich in om een veilig werkklimaat te creëren waar men elkaar te allen tijde door alle lagen met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.

Tevens zorgen wij ervoor dat onze collega's ons standpunt inzake discriminatie kennen en uitdragen. Wetende dat ProfCore discriminatie niet zal accepteren en dat zij zich door de organisatie gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken. Daarom informeren wij onze werknemers over het herkennen en tegengaan van discriminatie bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Eenieder ontvangt instructies hoe er omgegaan dient te worden met een discriminatoir verzoek en op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren. ProfCore verwacht van haar medewerkers dat zij zich committeren en houden aan het discriminatiebeleid. Om dit te kunnen waarborgen kan er bij overtreding een disciplinaire sanctie worden opgelegd aan de betreffende medewerker. Daarnaast zal ProfCore niet tolereren dat medewerkers discriminerend bejegend worden door derden.

Tot slot zal het onderhavig beleid constant geëvalueerd en bijgesteld worden indien nodig.

### Handelen van medewerkers

De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en zorg te dragen dat er geen medewerking aan deze verzoeken 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 zijn direct leidinggevende.

Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie 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.

### Klachtenprocedure

Klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij: [profcore@profcore.nl](mailto:profcore@profcore.nl)

Het postadres waar een klacht kan worden ingediend is: Mauritslaan 111, 6161 HT Geleen