

Anti-discriminatie beleid

Algemeen uitgangspunt

Het beleid van Teunissen is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Als bedrijf veroordeelt Teunissen elke vorm van discriminatie op welke grond dan ook. Het enige selectie criterium dat Teunissen hanteert, is de competentie van de werkzoekende.

Doel

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

1. Wat Teunissen verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Teunissen ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
 - 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;
 - 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 Teunissen

- Teunissen wijst iedere vorm van discriminatie af.
- Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd als er sprake is functionele eisen en deze niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook.

3. Handelen door de medewerkers

- 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.

- Als 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 haar direct leidinggevende.
- Als 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 zijn direct leidinggevende. Als dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat, of indien dit niet mogelijk is kan de medewerker terecht bij de vertrouwenspersoon van Teunissen.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

Teunissen is verantwoordelijk voor:

Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect behandelt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.

Dit antidiscriminatiebeleid is voor het laatst gewijzigd op 18 januari 2024.