

Antidiscriminatiebeleid Flexfamily

Flexfamily zegt NEE tegen discriminatie!

Iedereen verdient een gelijke kans. Ook bij het vinden en behouden van een baan.

Wie zijn we?

Onder Flexfamily wordt verstaan: Seesing Flex, Vast., Fides, Aelbers, Marquette, 2Work, Maqqie, Vitaal!, Evolon, Koers Oost, en overige aan de onderneming(en) (toekomstig) gelieerde ondernemingen.

Algemeen uitgangspunt

Wij zijn ervan overtuigd dat de mensen die voor organisaties werken het verschil maken. Het is onze missie om mensen te helpen aan werk dat het beste bij ze past en tegelijkertijd onze opdrachtgevers te voorzien van de beste medewerkers. Wij vinden het belangrijk om iedereen gelijke kansen op werk te bieden. Vanuit een brede en veelzijdige dienstverlening rondom werk dragen wij zichtbaar bij aan diversiteit en gelijke behandeling, zowel op de werkvloer als richting de directe leefomgeving van onze mensen. Diversiteit in bijvoorbeeld nationaliteit, leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging en seksuele geaardheid, evenals verschillen in werkervaring, kennis, kunde en culturele achtergrond, dragen bij aan het realiseren van één van onze belangrijkste doelen: Onze regio aantrekkelijk houden om in te werken en te wonen. Wij zijn van mening dat de arbeidsmarkt beter functioneert wanneer er gelijkwaardige kansen geboden worden. Op deze manier dragen wij bij aan het behoud en de groei van werkgelegenheid en ondersteunen wij de leefbaarheid in onze regio.

Wat is discriminatie?

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van bijvoorbeeld 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.

Het antidiscriminatie statement van Flexfamily luidt als volgt:

- Wij stimuleren diversiteit op de werkvloer, zowel intern als bij onze opdrachtgevers;
- Wij wijzen iedere vorm van discriminatie af en gaan niet in op discriminerende verzoeken;
- Wij honoreren uitsluitend verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria wanneer er sprake is functionele eisen die niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook;
- Wij adviseren en instrueren onze medewerkers over hoe zij het gesprek aan moeten gaan wanneer zij geconfronteerd worden met een discriminerend verzoek;
- Wij melden incidenten altijd;
- Wij zijn alert op discriminatie en reageren direct zodra zich discriminatie voordoet, in welke vorm dan ook.

Hoe wij invulling geven aan ons beleid

Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker binnen onze organisatie ons standpunt kent en weet dat wij discriminatie niet accepteren. Discriminatie is echter een breed maatschappelijk probleem. Dit betekent dat het voorkomen van discriminatie geen vanzelfsprekendheid is, maar onderhoud en blijvende aandacht vergt.

Wat wij doen

Medewerkers moeten zich te allen tijde en door alle lagen in onze onderneming gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en op te komen tegen discriminatie. Leidinggevendenden maken het onderwerp binnen onze organisatie laagdrempelig en bespreekbaar. Zij scheppen een omgeving waarin medewerkers zich vrij en veilig voelen om eventuele misstanden aan de kaak te stellen.

Ons beleid Anti Discriminatie is in augustus 2024 aangescherpt en vastgesteld door het gehele directieteam van Flexfamily op 10 september 2024.

Elke directeur is eindverantwoordelijk voor de opvolging en naleving van ons anti discriminatiebeleid en zijn daarop aanspreekbaar. Binnen elk Merk is een kartrekker (ambassadeur) benoemd die samen met de directeur verantwoordelijk is om het beleid uit te dragen, te toetsen en medewerkers hierop (bij) te scholen.

Ons beleid is gestoeld op vijf pijlers voor een stevig fundament.

1. Opleiden:

Nieuwe medewerkers nemen verplicht deel aan de door onze brancheorganisatie aangeboden challenge 'Diversiteit Loont!' en de door hen ontwikkelde mini DIS training.

In de onboarding wordt tevens aandacht besteed aan het document FAQ discriminatie van de ABU en ons eigen beleidsdocument Discriminatie.

In het eerste jaar van het dienstverband is de Training 'Omgaan met discriminatie aan de telefoon' door Artra een verplicht onderdeel.

Eenmaal per drie jaar is niet alleen voor de nieuwe medewerkers maar ook voor alle zittende medewerkers de challenge Diversiteit Loont en deze mini training DIS een verplicht scholingsonderdeel.

In de Groeiwijzer, ons opleidingsportaal, staan verschillende cursussen en e-learnings aangeboden op gebied van omgaan met discriminatie op de werkvloer en omgaan met discriminatie aan de telefoon.

2. Verankering:

Het onderwerp discriminatie verankeren we binnen Flexfamily door het onder andere regelmatig terug te laten komen in verschillende nieuwsberichten op Sharepoint, het inbouwen van vaste jaarlijkse toetsingsmomenten (mysterycalls) en door de inzet van ambassadeurs per onderneming. [Deze](#) ambassadeurs checken minimaal drie maal per jaar of onze vacatures discriminatievrij zijn en besteden drie maal per jaar aandacht aan het up to date houden van kennis en kunde bij medewerkers door kennis en ervaringen te delen in een werkoverleg. Ambassadeurs delen jaarlijks hun bevindingen aan de directie. Indien dit op basis van praktijkervaringen nodig is wordt het beleid aangepast.

3. Ondersteuning:

Om verder te zorgen voor een goede informatievoorziening hebben we op Sharepoint (ons interne communicatieplatform) een aparte 'pagina' gecreëerd met informatie over discriminatie zodat medewerkers snel een antwoord kunnen vinden op hun vragen. Er is een doorlink naar de website werkjijmeezegnee.nl en medewerkers worden attent gemaakt op de ABU Helpdesk. Belangrijke documentatie zoals de FAQ van de ABU zijn hierop geplaatst.

Elke vestiging heeft de discriminatiewaaijer in gebruik. HR Flexfamily plaatst minimaal drie maal per jaar een nieuwspost over dit onderwerp op Sharepoint. We werken binnen onze organisatie met meerdere ambassadeurs; zij kunnen medewerkers ondersteunen bij vragen.

4. Vastlegging:

Wij vinden het belangrijk niet alleen onze medewerkers onze boodschap duidelijk mee te geven, maar ook de mensen waar wij mee werken. Documenten die gerelateerd zijn aan ons antidiscriminatiebeleid zijn voor medewerkers en onze opdrachtgevers makkelijk vindbaar op websites en intranet. We stralen naar buiten uit dat discriminatie niet wordt getolereerd door de opname van een passage in de algemene voorwaarden. We kennen ook een klachtenprocedure.

Nieuwe medewerkers ontvangen bij indiensttreding ons antidiscriminatiebeleid als bijlage in de Familiekapitaalguides.

5. Monitoring:

Wij vinden het belangrijk onze medewerkers niet alleen te informeren en te trainen maar ook te toetsen. Wij verplichten onszelf om voortdurend onze processen te evalueren en waar nodig aan te passen om discriminatie te voorkomen. Onze ambassadeurs hebben hierin een belangrijke rol. Zij kijken naar de ontwikkelingen en hebben een adviserende rol richting directie.

Onze ambassadeurs checken minimaal drie maal per jaar of onze vacatures discriminatievrij zijn. Bevindingen worden gedeeld met HR Flexfamily. Daarnaast besteden zij minimaal drie maal per jaar aandacht aan het up to date houden van kennis en kunde bij medewerkers door ervaringen te delen in een werkoverleg. Zo voeren onze ambassadeurs ook regelmatig 'mystery' calls uit om te kijken hoe medewerkers reageren op discriminerende verzoeken.

Jaarlijks gaan wij -op initiatief van HR Flexfamily- met (HR) managers en directie in gesprek over de inhoud van ons beleid. Daarnaast spreken we minimaal eenmaal per jaar alle ambassadeurs over hun bevindingen. Indien dit op basis van praktijkervaringen nodig is wordt het beleid aangepast. HR Flexfamily monitort meldingen van discriminerende verzoeken m.b.v. een intern meldpunt. Indien ook hieruit blijkt dat het antidiscriminatiebeleid te weinig effect heeft wordt het beleid herzien.

Meldingen en klachten

Vragen: Wij stimuleren medewerkers om bij vragen of verbeterpunten over dit onderwerp ons te contacteren. Dit kan telefonisch, per mail of per brief.

directie@flexfamily.nl

0314-216044

Flexfamily

Grutbroek 15a

7008 AK Doetinchem

Meldingen: Komen medewerkers ondanks alle maatregelen toch met discriminatie of een discriminerend verzoek in aanraking, dan moedigen wij medewerkers aan dit te melden. Dit kan via onze [website](#). Deze melding komt terecht bij een van onze twee externe vertrouwenspersonen, die samen met de melder bekijkt welke vervolgstappen genomen kunnen worden.

Onze vertrouwenspersonen zijn:

Annemieke Kirch

annemieke@vertrouweninbedrijf.nl

+31 (0) 654766729 | www.vertrouweninbedrijf.nl

Gerard Dijkstra

info@konfidi.nl

+31 (0) 6 55183368 | www.konfidi.nl

Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld en de privacy van de melder wordt gerespecteerd.

Klachten: Indien een medewerker een klacht wil indienen, dan kan dat via het klachtenformulier op de [website](#) van Flexfamily.