

# Gelijke behandeling

365WERK

## Gelijke behandeling

Bij 365Werk geloven we in een gelijke behandeling. We willen dat uitzendkrachten net als alle andere medewerkers dezelfde kansen krijgen en dat er geen sprake is van discriminatie, zoals ook vermeld staat in artikel 1 van de grondwet. Om dit te waarborgen, zetten wij ons in voor diversiteit en inclusie in het wervings- en selectieproces. We zijn vastbesloten om elke vorm van arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Dit betekent dat we geen onderscheid maken op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, leeftijd, chronische ziekte of welke grond dan ook. Bovendien maken we geen onderscheid op basis van het type contract (vast of tijdelijk) of de arbeidsduur (fulltime of parttime).

## Uitvoering antidiscriminatiebeleid binnen 365Werk

365Werk voert een actief beleid om zo discriminatie te voorkomen. Hieronder benoemen we enkele acties om discriminatie tegen te gaan:

### SEU-opleiding

Bij 365Werk starten nieuwe medewerkers met de SEU opleiding van Armslag waarbij er veel aandacht wordt besteed aan het voorkomen van zowel directe- als indirecte discriminatie. Hierbij worden praktijkvoorbeelden behandeld, worden er tips en tricks gegeven en is er een introductie in gelijke behandeling voor de uitzendbranche. Het onderdeel 'gelijke behandeling' maakt deel uit van het SEU-examen. Dit examen dient met een voldoende te worden afgesloten. Na het afronden van het examen behoudt de medewerker toegang tot het online lesmateriaal. Indien er wijzigingen zijn rondom het onderwerp 'gelijke behandeling', dan krijgt de medewerker daar bericht van per mail.

### Werving & Selectie

Bij het werven en selecteren van uitzendkrachten gaan wij niet in op eventuele discriminerende verzoeken vanuit de opdrachtgever en behandelen wij alle sollicitanten gelijk. In onze vacatureteksten wordt dan ook niet gediscrimineerd op onderdelen die in het discriminatieverbod staan en stellen wij geen functie-eisen die niet relevant zijn voor de functie. Onze recruiters kunnen te maken krijgen met discriminatoire verzoeken van inleners. Bij zo'n verzoek proberen we de discriminatie te doorbreken door goed door te vragen wat de motieven zijn van de inlener om tot een zo best mogelijke oplossing te komen. Indien de opdrachtgever niet af wil stappen van het discriminerende verzoek dan werken wij niet mee en houdt het op.

### Algemene voorwaarden

In onze algemene voorwaarden hebben wij een artikel opgenomen over het voorkomen van ontoelaatbare discriminatie. Hierin staat het volgende beschreven: '365Werk biedt iedereen gelijke kansen in het werving- en selectieproces en zet zich in om iedere vorm van arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Dit betekent dat er geen verboden onderscheid zal worden gemaakt op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, handicap, leeftijd, chronische ziekte of welke grond dan ook. De flexkracht wordt enkel beoordeeld aan de hand van objectieve en reële functie-eisen. Worden dergelijke voorwaarden wel gesteld, dan zullen zij nimmer door 365Werk worden meegewogen. Opdrachtgever vrijwaart 365Werk voor eventuele gevolgen van door hem gemaakt ongeoorloofd onderscheid.'

De algemene voorwaarden worden aan iedere opdrachtgever verstrekt en zijn ook te vinden via: <https://365werk.nl/docs/algemene-voorwaarden.pdf>.

### Toetsing

Het antidiscriminatiebeleid wordt 1 keer per jaar getoetst door de directie en de senior medewerkers binnen het bedrijf. Bij deze toetsing worden praktijkervaringen besproken en geëvalueerd. De

conclusies uit deze evaluatie worden ingepast in het bestaande beleid.

**Meldpunt discriminerende verzoeken**

Indien een medewerker te maken krijgt met een discriminerend verzoek en het lukt diegene niet om de opdrachtgever op andere gedachten te brengen, dan wordt dit gemeld via [www.werkjijmeezegnee.nl/meldpunt](http://www.werkjijmeezegnee.nl/meldpunt).

**Waarborging antidiscriminatiebeleid**

Binnen 365Werk wordt het antidiscriminatiebeleid per halfjaar besproken in het werkoverleg met de medewerkers. 365Werk verwacht van haar medewerkers dat ze zich houden aan het antidiscriminatiebeleid. Eventuele wijzigingen aan het antidiscriminatiebeleid worden intern bekend gemaakt aan de medewerkers.

**Klachtenprocedure**

Mocht het zo zijn dat jouw ervaring niet in lijn ligt met bovenstaande statement en je een klacht hebt rondom discriminatie kan deze worden ingediend via “klachten melden” onderaan op onze website of als je al werkzaam bij ons bent via de flexapp. Daarnaast is er ook een mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de vertrouwenspersoon van 365Werk via [vertrouwenspersoon@365werk.nl](mailto:vertrouwenspersoon@365werk.nl), of via 365Werk t.a.v. de vertrouwenspersoon, Osloweg 49, 9723 BH Groningen.