

## Anti-discriminatie beleid MvH Detachering

### **Algemeen uitgangspunt**

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

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

### **Doel**

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

1. Wat MVH verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van MVH 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 MVH**

- MVH 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 werknemers

- De werknemers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers/inlenende partij met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- Als de werknemer 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 werknemer voor overleg terecht bij de bedrijfsjurist.
- Als de werknemer of uitzendkracht discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de werknemer terecht bij zijn direct leidinggevende. Als dit niet leidt tot een voor de werknemer afdoende resultaat, of indien dit niet mogelijk is kan de werknemer terecht bij de preventiemedewerker of bij de vertrouwenspersoon van MVH.
- Contactgegevens:
  - Preventiemedewerker: Monique Strobbe, mstrobbe@mvh-group.com
  - Vertrouwenspersoon: smannaert@mvh-group.com

### 4. Verantwoordelijkheden van werkgever

MVH is verantwoordelijk voor:

Het creëren van een veilig 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;

De kenbaarheid en implementatie van dit antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan dat:

- er actief invulling gegeven wordt aan het beleid en de toetsing van het beleid aan de praktijk;
- het beleid bij indiensttreding wordt overhandigd en doorgenomen;
- medewerkers te allen tijde vertrouwd zijn met het beleid;
- het beleid wordt gepubliceerd op het intranet en de websites van de verschillende websites van MVH;
- het beleid deel uitmaakt van de opleiding van de medewerkers, zowel bij indiensttreding als tijdens de gehele duur van het dienstverband
- medewerkers goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen.
- middels dezelfde handreiking medewerkers zijn voorbereid op de situatie dat zij kunnen worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en dat zij weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.