

ANTI-DISCRIMINATIE BELEID

ANTI-DISCRIMINATIE BELEID

1. Inleiding

Bij Building Heroes geloven we dat iedereen recht heeft op een veilige, respectvolle en gelijke behandeling, ongeacht wie je bent of waar je vandaan komt. We werken dagelijks samen met een breed scala aan professionals, opdrachtgevers en leveranciers, en zien diversiteit als een bron van kracht en innovatie. Discriminatie, in welke vorm dan ook, staat haaks op onze kernwaarden zoals echtheid, wederkerigheid en vakmanschap.

Met dit beleid maken we duidelijk wat wij onder discriminatie verstaan, hoe we dit voorkomen, en welke stappen we nemen als het toch voorkomt. Ook beschrijven we wat we van onze medewerkers, professionals en opdrachtgevers verwachten, zodat we samen een inclusieve en veilige werkomgeving creëren.

2. Wat verstaan wij onder discriminatie

Onder discriminatie verstaan we het ongelijk behandelen of achterstellen van mensen op basis van kenmerken die er in de context van werk niet toe doen. Dit kan gaan om onder andere geslacht, genderidentiteit of -expressie, leeftijd, afkomst, huidskleur, nationaliteit, religie of levensovertuiging, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, gezinssituatie, fysieke of mentale beperking, of arbeidsvorm.

Discriminatie kan zowel direct plaatsvinden (bijvoorbeeld door iemand af te wijzen vanwege zijn of haar leeftijd) als indirect (door het hanteren van schijnbaar neutrale criteria die in de praktijk een bepaalde groep benadelen).

Daarnaast verstaan wij onder discriminatie ook het opvolgen van verzoeken van opdrachtgevers om kandidaten te selecteren of af te wijzen op basis van irrelevante of niet-functiegerelateerde kenmerken. Dergelijke verzoeken wijzen wij af, tenzij er een objectieve rechtvaardiging bestaat, bijvoorbeeld wanneer een wettelijke bepaling dit vereist of er sprake is van aantoonbare noodzaak voor de functie.

3. Ons standpunt

Building Heroes wijst elke vorm van discriminatie resoluut af. We accepteren geen uitsluiting of ongelijke behandeling op basis van persoonlijke kenmerken die geen verband houden met de inhoud van het werk. Wij verwachten dat iedereen die voor of met ons werkt dit uitgangspunt respecteert en naleeft.

Als wij signalen krijgen van discriminerend gedrag of van discriminerende verzoeken, treden we daar onmiddellijk tegen op. Dit kan betekenen dat we het gesprek aangaan, maatregelen nemen of, in het uiterste geval, de samenwerking beëindigen.

We werken uitsluitend samen met opdrachtgevers die onze visie op gelijke behandeling delen en een actief beleid voeren om discriminatie te voorkomen. Mocht blijken dat een opdrachtgever hier niet naar handelt, dan zullen we dit bespreken en waar nodig passende stappen ondernemen.

4. Verwachtingen van medewerkers en professionals

Wij verwachten dat al onze medewerkers en professionals elkaar met respect behandelen, openstaan voor verschillen en alert zijn op signalen van discriminatie. Dit betekent dat:

Iedereen actief bijdraagt aan een inclusieve werksfeer, waarin ruimte is voor ieders talent en achtergrond.

Discriminerende opmerkingen, gedragingen of verzoeken direct worden herkend en afgewezen.

Incidenten of vermoedens van discriminatie zo snel mogelijk worden gemeld bij HR of bij onze vertrouwenspersoon.

We zorgen ervoor dat iedereen bij ons weet wat discriminatie inhoudt en welke stappen er gezet kunnen worden bij een incident. Tijdens onboarding, trainingen en interne bijeenkomsten besteden we aandacht aan dit onderwerp, zodat het niet alleen op papier staat maar ook in de praktijk wordt nageleefd.

5. Hoe wij handelen bij discriminerende verzoeken

In onze branche, waar wij professionals matchen met opdrachtgevers, kan het voorkomen dat er verzoeken worden gedaan die in strijd zijn met de wet en onze kernwaarden. Als een opdrachtgever vraagt om kandidaten te selecteren op basis van niet-relevante kenmerken, zullen wij dit verzoek bespreken, uitleggen waarom het discriminerend is en weigeren hieraan mee te werken.

Alleen als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging, bijvoorbeeld bij wettelijke veiligheidsvoorschriften of aantoonbare functie-eisen, kan zo'n verzoek in overweging worden genomen. Daarbij geldt dat het doel legitiem moet zijn, de maatregel geschikt en proportioneel, en dat er geen minder beperkende alternatieven zijn.

6. Melden van discriminatie

Iedereen die werkt voor of met Building Heroes kan discriminatie melden. Meldingen kunnen vertrouwelijk worden gedaan bij HR of bij onze externe vertrouwenspersoon. Wij nemen elke melding serieus en zullen deze zorgvuldig onderzoeken. Binnen twee werkdagen ontvangt de melder een bevestiging dat de melding is ontvangen.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door HR en/of de vertrouwenspersoon, waarbij hoor en wederhoor wordt toegepast. We streven ernaar om meldingen zo snel mogelijk af te handelen en de melder te informeren over de uitkomst en eventuele maatregelen. Waar mogelijk respecteren wij de wens tot anonimiteit, tenzij de aard van de melding dit onmogelijk maakt.

7. Maatregelen bij overtreding

Afhankelijk van de aard en ernst van de situatie kan Building Heroes verschillende maatregelen nemen, zoals het geven van een waarschuwing, het herplaatsen of verwijderen van de betrokkene van de werkplek, het beëindigen van de samenwerking of het nemen van juridische stappen. Bij opdrachtgevers kan dit ook betekenen dat we de samenwerking geheel of gedeeltelijk stopzetten.

8. Communicatie, training en registratie

Om te borgen dat dit beleid niet alleen op papier bestaat maar ook daadwerkelijk wordt nageleefd, neemt Building Heroes de volgende structurele maatregelen:

Interne communicatie

Het beleid wordt bij indiensttreding verstrekt aan alle medewerkers en professionals en is te vinden op het intranet en in het personeelshandboek (Hero Reference).

Jaarlijks wordt het beleid via thuishonkdagen herhaald, zodat het onderwerp actueel en zichtbaar blijft.

Training en instructie

Alle medewerkers die betrokken zijn bij werving en selectie volgen een instructie of training waarin zij leren hoe zij discriminerende verzoeken kunnen herkennen en hoe zij deze op een professionele manier weigeren.

Nieuwe medewerkers krijgen tijdens hun onboarding een introductie over dit beleid en de wijze waarop Building Heroes met meldingen en verzoeken omgaat.

Registratie en verantwoording

Discriminerende verzoeken van opdrachtgevers worden intern vastgelegd in ons registratiesysteem (bijvoorbeeld in Carerix of een intern logboek), inclusief de manier waarop hierop is gereageerd.

HR bewaakt deze registraties en kan bij een audit of certificering aantonen dat het beleid wordt toegepast en dat incidenten zorgvuldig zijn afgehandeld.

Door deze structurele aanpak kunnen wij richting de ABU en andere belanghebbenden aantonen dat ons anti-discriminatiebeleid niet slechts een intentieverklaring is, maar een actief en aantoonbaar onderdeel van onze dagelijkse praktijk.

9. Tot slot

Dit beleid geldt voor alle interne medewerkers, professionals, opdrachtgevers en leveranciers van Building Heroes. Het is onderdeel van onze bredere gedrags- en integriteitscode en wordt bij de start van de samenwerking verstrekt.

Samen zorgen we ervoor dat Building Heroes een organisatie blijft waar iedereen zich welkom voelt, waar talent centraal staat en waar discriminatie geen plaats heeft.