

ANTI DISCRIMINATIEBELEID

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van MAQQIE Holding (“MAQQIE”) en haar werkmaatschappijen (MAQQIE BV, MAQQIE Vaster BV, MAQQIE Vast BV) is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans te geven, ongeacht dienst leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, zwangerschap, seksuele gerichtheid, handicap, medische gronden, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. De werving en selectie van werkzoekenden vindt bij MAQQIE primair plaats door middel van functie-gerelateerde algoritmes waar opdrachtgever zelf gebruik van kan maken; er zijn geen medewerkers van MAQQIE bij betrokken. Het kan voorkomen dat medewerkers van MAQQIE daarbij ondersteunend optreden en betrokken worden bij de werving en selectie.

Doel

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

- Wat MAQQIE verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken;
- Wat het standpunt is van MAQQIE ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken;
- Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden;
- Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding;
- Verantwoordelijkheden van de werkgever.

Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct of indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, zwangerschap, seksuele gerichtheid, ras etnische afkomst, nationaliteit of levens-, politieke of geloofsovertuiging.

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.

Standpunt van MAQQIE

- MAQQIE wijst iedere vorm van discriminatie af.
- Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging.
- Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria
 - Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede functie-gerelateerde reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid).
 - Resulteert in het bereiken van het legitieme doel; het middel is geschikt om het doel te bereiken.
 - In redelijke verhouding staat tot het doel; er is sprake van proportionaliteit ten opzicht van het doel.
 - Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken; er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.
- MAQQIE tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

Handelen voor de medewerkers

- De medewerkers werkzaam bij MAQQIE 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.
- Indien 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 zijn direct leidinggevende.

- Indien een medewerker tijdens de uitvoering van de werkzaamheden, bij MAQQIE of bij een inlener, blootgesteld wordt aan discriminerende uitingen of verzoeken met een discriminatoir karakter, die de objectiviteit beïnvloeden, dient dit direct te worden gemeld bij de leidinggevende en de Kwaliteitsmanager van MAQQIE (gerelateerde rollen: MVO-verantwoordelijke en meldfunctionaris klokkenluidersregeling). Samen zal gekeken worden naar een oplossing.
- Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij zijn direct leidinggevende. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de Kwaliteitsmanager van MAQQIE.

Verantwoordelijkheid van werkgever

MAQQIE en haar werkmaatschappijen zijn 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 onderhavig anti-discriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers:
 - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid:
 - Nieuwe medewerker binnen MAQQIE: deze worden geïnformeerd tijdens de onboarding;
 - Nieuwe medewerker werkzaam bij inlener: deze worden geïnformeerd voor aanvang van werkzaamheden over het AD-beleid.
 - Huidige medewerker van MAQQIE: periodiek tijdens werkoverleggen.
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit is onderdeel van de MAQQIE academy, het interne opleidingsprogramma;
 - Voorbereid zijn op een situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers/inleners kunnen voeren en keren.
- De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.