

Anti-discriminatie beleid

Versie 22 augustus 2023

Algemeen uitgangspunt

Iedereen verdient een eerlijke kans bij het vinden én behouden van een passende baan. Dit geldt voor onze directe medewerkers en ZZP'ers én voor onze indirecte medewerkers. Highcare biedt iedereen hiervoor een eerlijke kans op werk, ongeacht leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, 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.

Doel

1. Het doel van dit beleid is om richting de medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:
2. Wat Highcare verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Wat het standpunt is van Highcare ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
4. Handelen door de medewerkers:
 - a. 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;
 - b. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding;
5. 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, handicap of chronische ziekte, soort arbeidsovereenkomst, arbeidsduur of enige andere irrelevante grond.

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 Highcare

- a. Highcare wijst iedere vorm van discriminatie af.
- b. 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 opzichte 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.
- c. Highcare tolereert niet dat de (directe en indirecte) medewerkers en/of ZZP'ers discriminerend worden behandeld door derden.

3. Handelen door de medewerkers

- a. De medewerkers 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.
- b. 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.
- c. Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie 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 directie.

4. Verantwoordelijkheden van werkgever

Highcare is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar medewerkers respectvol met elkaar omgaan, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- b. Het kenbaar maken van het beleid onder onze medewerkers. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze:
- Het antidiscriminatiebeleid is opgenomen in ons bedrijfshandboek voor de medewerkers;
 - Het antidiscriminatiebeleid is zichtbaar op onze website;
 - Medewerkers hebben instructies gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen en hoe hierop te reageren;
 - Steekproefsgewijs wordt getoetst of het beleid wordt toegepast door onze medewerkers door middel van mystery calls;
 - Medewerkers die in aanraking komen met discriminatie, kunnen melding maken bij hun leidinggevende en schriftelijk registreren op het klachtenformulier;
 - Indien bovenstaand punt niet leidt tot afdoende resultaat, kan de medewerker terecht bij de directie.