

Gelijke kansen voor iedereen

i4talent. Detacheerder, gericht op zakelijke dienstverlening in finance & control en digital data. Waar kwaliteit en service voor de klant vooraan staat, geldt voor de kandidaat ontwikkeling en plezier. We zijn gewoon anders.

i4talent is ervan overtuigd dat de mensen, onze professional het verschil maken in bij onze dienstverlening, een ieder met zijn eigen talent. We willen iedereen een kans geven, om zijn/haar talenten te ontwikkelen, ongeacht dienst leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Bij onze werving en selectie worden kandidaten gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn.

Doel

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

1. Wat i4talent verstaat onder discriminatie / discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van i4talent ten opzichte van discriminatie / discriminerende verzoeken;
3. Het 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;
4. Wat de verantwoordelijkheden van de werkgever zijn.

1. Wat verstaat i4talent onder discriminatie/ discriminerende verzoeken?

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. Wat is het standpunt is van i4talent ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken?

- a) i4talent 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*.
- c) i4talent tolereert niet dat onze professionals discriminerend worden bejegend door derden.

*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.

3. Het 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/haar unitmanager.
- c) Wanneer 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/haar unitmanager. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

4. Wat zijn de verantwoordelijkheden van werkgever?

i4talent is verantwoordelijk voor:

- a) 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;
- b) De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze;
 - I. het beleid wordt bij indiensttreding overhandigd en doorgenomen tijdens het inwerktraject;
 - II. het beleid is gepubliceerd op intranet en op de website van i4talent.
- c) De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.