



Antidiscriminatiebeleid van Meinselect

Algemeen

Meinselect is een werving en selectiebureau voor het midden- en hoog segment in de bouw en vastgoed. Meinselect staat voor de volgende kernwaarden: Persoonlijk en betrokken, Gelijkwaardigheid, Integriteit/ transparant/ open, Passie voor het vak én de bouw, Creatief.

Ons antidiscriminatiebeleid

Meinselect discrimineert niet op grond van leeftijd, seksuele gerichtheid, ras, burgerlijke staat, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, politieke gezindheid, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, soort arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk), arbeidsduur (voltijd of deeltijd) of enige andere irrelevante grond. Iedereen verdient gelijke kansen. Ook bij het vinden en behouden van een baan. Zowel bij het aannemen van onze indirecte medewerkers als bij het bemiddelen van onze directe medewerkers kijken wij alleen naar iemands vaardigheden, competenties en talenten.

Hoe wij invulling geven aan ons beleid

Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker binnen onze organisatie ons standpunt kent en weet dat wij discriminatie niet accepteren. Discriminatie is echter een breed maatschappelijk probleem. Dit betekent dat het voorkomen van discriminatie geen vanzelfsprekendheid is, maar onderhoud en blijvende aandacht vergt.

Wat wij doen

Meinselect doet het volgende om discriminatie te voorkomen:

Duidelijke boodschap

Onze boodschap is helder voor alle medewerkers. Medewerkers moeten zich te allen tijde en door iedereen van Meinselect gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en op te komen tegen discriminatie. Het tegengaan van discriminatie begint bij goed voorbeeldgedrag.

De directie van Meinselect maakt het onderwerp laagdrempelig en bespreekbaar. Zij scheidt een omgeving waarin medewerkers zich vrij en veilig voelen om eventuele misstanden aan de kaak te stellen. Eventuele tegenstrijdige belangen tussen commerciële doelstellingen en ons antidiscriminatiebeleid zijn altijd bespreekbaar.

Kennisoverdracht

Meinselect 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 onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid.

Om discriminatie geen kans te geven, is kennis over wat wel en niet mag essentieel. Als je bij Meinselect in dienst komt wordt dit besproken en wordt aangegeven dat dit onderwerp te allen tijde bespreekbaar is gedurende de loopbaan bij Meinselect. Ook tijdens functioneringsgesprekken zal dit terugkomen en besproken worden.



WERVING, SELECTIE &
DETACHERING VOOR
BOUW & VASTGOED



Goed voorbeeld

Wij vinden het belangrijk dat niet alleen onze medewerkers onze boodschap duidelijk mee te geven, maar ook de mensen waar wij mee werken. Zo gaan wij het gesprek aan met onze opdrachtgevers en hebben we bijvoorbeeld in onze algemene voorwaarden een duidelijk antidiscriminatie statement staan. Dit alles met de overtuiging dat een goed voorbeeld goed doet volgen.

Voortdurend in beweging

Wij verplichten onszelf om voortdurend onze processen te evalueren en waar nodig aan te passen om discriminatie te voorkomen.

Handelen door de medewerkers

1. 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.
2. 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.
3. 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.