

Декларация за политиката против дискриминацията на SBA Flex Employment Agency

Основен принцип

Работата създава стойност за всички. Като директор на SBA Flex Employment Agency, считам, че е от голямо значение всеки да има равни възможности, независимо от възрастта си, пола, семейното си положение, сексуалната си ориентация, живота, политическите или религиозните си убеждения, расата, етнически произход или националност. При подбора и избора на кандидати за работа, всеки се оценява равно, чрез използването на критерии, свързани с работата.

Ангажирам се лично и отговарям за оптимизирането на предотвратяването на дискриминацията в нашата компания. Правим това, като поддържаме активна политика против дискриминацията в SBA Flex Employment Agency, където включваме мерки и споразумения за това как да разпознаваме и да се справяме с дискриминационни искания от страна на клиента.

Чрез образование, обучение, инструкции и ясни споразумения, ние ще се гарантираме и ще бъдем бдителни в подобряването на политиките за предотвратяване на дискриминацията, където е възможно.

За постигане на горните цели в областта на предотвратяване на дискриминацията и доброто им координиране, г-жа М. Верхаге е назначена като конфиденциален съветник.

Всички служители на SBA Flex трябва да сътрудничат напълно, за да постигнем тези цели. Мениджърите в нашата компания са отговорни за присъгналите им отговорности по политиките за предотвратяване на дискриминацията и гарантиране на правилното им прилагане. Освен това, всеки в нашата компания е задължен да спазва правилата на политиката против дискриминацията.

Периодично ще извършваме проверки и оценки, рез

Цел

Целта на тази политика е да бъде ясна и прозрачна за служителите и трети страни относно:

1. Какво разбира SBA Flex Employment Agency под дискриминация / дискриминаторни заявки;
2. Каква е позицията на SBA Flex Employment Agency по отношение на дискриминацията / дискриминаторните заявки;
3. Действията на служителите:
 - a. Какво се очаква от служителите относно техните действия по време на работата им, особено в дейности (за подпомагане на бизнес операциите), свързани с подбор и избор;
 - b. Къде могат да отидат служителите за консултация и/или докладване;
4. Отговорностите на работодателя.

1. Дефиниция на дискриминацията

Дискриминацията се определя като правене на пряки или косвени разграничения между индивиди на база на възраст, пол, браков статус, сексуална ориентация, живот, политически или религиозни убеждения, раса, етнически произход или националност.

Дискриминацията включва и явно спазване на заявки от страна на клиенти за правене на разграничения между индивиди по време на подбор и набиране на персонал, на база на критерии, които не са необходими или подходящи за правилното изпълнение на работата.

2. Позицията на агенцията за временна заетост SBA Flex

- a. а. Агенцията за временна заетост SBA Flex отхвърля всякаква форма на дискриминация.
- b. б. Заявки от страна на клиенти за вземане на определени критерии предвид при подбор и набиране на персонал, ще бъдат удовлетворени само ако има обективно обоснование.
 - ✓ Обективно обоснование съществува, ако изборът на заявените критерии:
 - ✓ Служи на легитимна цел. Това означава, че има добра – свързана с работата – причина за избора на съответните критерии по време на подбор и набиране на персонал (пример за легитимна цел е безопасност);
 - ✓ Придружава постигане на легитимната цел, средствата са подходящи за постигане на целта;
 - ✓ Има разумно съотношение с целта, има пропорционалност във връзка с целта;
 - ✓ Е необходимо, защото не съществува друг начин, по-малко дискриминационен, за постигане на целта, критерият на необходимостта е изпълнен.
- c. Агенцията за временна заетост SBA Flex не толерира да се третират служителите по дискриминативен начин от трети страни. Като служители се разбират и работници, които изпълняват дейност под

3. Действия от страна на служителите

- a) Служителите имат лична отговорност да бъдат внимателни към дискриминационни заявления от страна на клиентите, да разпознават такива заявления и да осигурят, че няма да предоставят съдействие.
- b) Ако служител има съмнения относно наличието на обективно оправдание за заявление от клиент да се вземат предвид определени критерии по време на подбор и избор, или има въпроси относно начина на разглеждане на заявлението, служителят може да се консултира с неговия/нейния непосредствен ръководител за съвет.
- v) Ако служител открие дискриминация и желае да повдигне въпроса, да докладва за нередностите и/или има проблем с доверието, служителят може да

се свърже с неговия/нейния непосредствен ръководител. Ако това не доведе до удовлетворителен резултат за служителя, той/тя може да се свърже с Марян Верхаге.

г) Ако служител не спазва политиката за борба с дискриминацията, ще последват последствия. Какво включва това е описано в процедурата за борба с дискриминацията.

Отговорности на работодателя

Агенцията за временни работници SBA Flex носи отговорност за:

а) Създаване на безопасна работна среда, където служителите се третират с уважение, има място за конструктивен диалог и се предотвратява и се адресира всякакъв вид нежелано поведение;

б) Осигуряване на видимостта и прилагането на тази политика против дискриминация. Това включва гарантиране, че служителите:

- ✓ са информирани за политиката и са запознати с нея. Политиката се преглежда с всеки служител (вътрешно) и служителят подписва, за да потвърди, че е осведомен и ще спазва политиката. Политиката против дискриминация е достъпна за служителите на SBA Flex в нашия диск и също е включена в процедурния ръководство, което е налично физически в офиса. Политиката против дискриминация е включена също в месечния списък/дневен ред, за да се поддържа актуалността на темата и повиши осведомеността.
- ✓ са получили подходящи инструкции как да разпознаят дискриминацията и дискриминаторски искания. Инструкциите се предоставят от Марян Верхаге в началото на заетостта, като се обяснява как SBA Flex разглежда дискриминацията и как да я разпознават.
- ✓ са подготвени за ситуацията, в която са изправени пред дискриминаторско искане и знаят как да водят разговор с клиентите и откажат искането. Това се осъществява чрез предоставяне на насоки и възможност за ескалация на ситуацията до надзорния орган, ако служителят не може да се справи сам.

с) Оценка и корекция на тази политика при нужда.

Непрекъснато в движение

Ние се задължаваме да оценяваме непрекъснато нашите процеси и да правим корекции, където е необходимо, за да предотвратим дискриминацията. Непрекъснато се питаме какво още можем да направим и как да обучим по-добре нашите служители и да предадем нашето послание. Ръководството обръща постоянно внимание на това, а специална работна група е постоянно заета с това. Те следят развитията, предлагат нови действия и осигуряват консултативна подкрепа на ръководството.

Въпроси и оплаквания

Ако служителите в агенцията за временна заетост SBA Flex се сблъскат с дискриминация, свидетелстват за дискриминация или получават дискриминационни искания, те могат да ги докладват на един от мениджърите. Всички оплаквания относно дискриминация могат да бъдат подадени на Комисията за оплаквания. Те ще разгледат оплакването обективно в сътрудничество с ръководството с цел да отговорят на оплакването в рамките на две седмици. При необходимост може да се потърси съвет от външна организация. Марян Верхаге също може да направи препоръки, ако оплакването го изисква.

