

Oświadczenie Polityki Przeciwdyskryminacyjnej Agencji Pracy SBA Flex

Ogólna zasada

Praca tworzy wartość dla wszystkich. Jako dyrektor agencji zatrudnienia SBA Flex uważam, że każdy powinien mieć równe szanse bez względu na wiek, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, styl życia, przekonania polityczne lub religijne, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. W rekrutacji i selekcji kandydaci do pracy są traktowani równo, oceniani jedynie na podstawie kryteriów związanych z pracą.

Osobiście czuję się zaangażowany i odpowiedzialny za optymalizację zapobiegania dyskryminacji w naszej firmie. Robię to, utrzymując aktywną politykę antydyskryminacyjną w agencji zatrudnienia SBA Flex, w której zawarliśmy środki i porozumienia dotyczące rozpoznawania i radzenia sobie z dyskryminacyjnymi żądaniami klienta.

Poprzez edukację, szkolenia, instrukcje i jasne porozumienia zapewnimy i będziemy czujni w ulepszaniu polityk zapobiegających dyskryminacji w miarę możliwości.

Aby osiągnąć powyższe cele w dziedzinie zapobiegania dyskryminacji i koordynować je dobrze, pani M. Verhage została mianowana zaufanym doradcą.

Jednak wszyscy pracownicy w SBA Flex muszą w pełni współpracować, aby osiągnąć te cele. Menadżerowie w naszej firmie są odpowiedzialni za powierzone obowiązki polityk zapobiegających dyskryminacji i zapewnienie ich właściwej realizacji. Ponadto każdy w naszej firmie ma obowiązek przestrzegania zasad polityki antydyskryminacyjnej.

Okresowo przeprowadzimy kontrole i oceny, których wyniki zapiszemy i omówimy z pracownikami. Gdzie konieczne, wdrożymy poprawki, ulepszenia lub działania korygujące i zapobiegawcze.

Polityka ta będzie oceniana i dostosowywana co najmniej raz w roku.

Cel

Celem tej polityki jest zapewnienie jasności i przejrzystości dla pracowników i osób trzecich w zakresie:

1. Czego SBA Flex Employment Agency rozumie przez dyskryminację / dyskryminacyjne żądania;
2. Jaka jest pozycja SBA Flex Employment Agency w zakresie dyskryminacji / dyskryminacyjnych żądań;
3. Działań pracowników:
 - a. Czego oczekuje się od pracowników w zakresie ich działań w trakcie pracy, zwłaszcza w działaniach (wspierających operacje biznesowe) związanych z rekrutacją i selekcją;
 - b. Gdzie pracownicy mogą szukać pomocy i/lub zgłaszać sytuacje;
4. Odpowiedzialności pracodawcy.

1. Definicja dyskryminacji

Dyskryminacja definiowana jest jako dokonywanie bezpośrednich lub pośrednich rozróżnień między jednostkami na podstawie wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przekonań politycznych lub religijnych, rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowości.

Dyskryminacja obejmuje również bezwzględne przestrzeganie żądań klientów, aby dokonywać rozróżnień między jednostkami podczas rekrutacji i selekcji, na podstawie kryteriów, które nie są niezbędne lub nieistotne dla właściwego wykonywania pracy.

2. Stanowisko agencji pracy tymczasowej SBA Flex

- a) Agencja pracy tymczasowej SBA Flex odrzuca jakąkolwiek formę dyskryminacji.
- b) Żądania klientów dotyczące uwzględnienia określonych kryteriów podczas rekrutacji i selekcji zostaną uwzględnione tylko wtedy, gdy istnieje uzasadnienie obiektywne.
 - ✓ Obiektywne uzasadnienie istnieje, jeśli wybieranie według żądanych kryteriów:
 - ✓ Służy celowi uzasadnionemu. Oznacza to, że istnieje dobry, związany z pracą powód do wybierania odpowiednich kryteriów podczas rekrutacji i selekcji (przykładem uzasadnionego celu jest bezpieczeństwo);
 - ✓ Prowadzi do osiągnięcia celu uzasadnionego, środki są odpowiednie do osiągnięcia celu;
 - ✓ Jest w rozsądnej proporcji do celu, zachowana jest proporcjonalność w odniesieniu do celu;
 - ✓ Jest konieczne, ponieważ nie ma innej, mniej dyskryminacyjnej drogi do osiągnięcia celu, kryterium konieczności jest spełnione.
- c) Agencja pracy tymczasowej SBA Flex nie toleruje traktowania pracowników w sposób dyskryminacyjny przez osoby trzecie. Pracownikami są również osoby wykonujące czynności pod nadzorem i kierownictwem klienta.

3. Działania pracowników:

- a) Pracownicy ponoszą osobistą odpowiedzialność za czujność wobec dyskryminacyjnych żądań klientów, rozpoznają takie żądania i zapewniają, że nie udzielają współpracy.
- b) Jeśli pracownik ma wątpliwości co do obecności uzasadnienia obiektywnego dla żądania klienta dotyczącego uwzględnienia pewnych kryteriów podczas rekrutacji i selekcji, lub ma pytania dotyczące sposobu postępowania w takiej sytuacji, pracownik może skonsultować się z bezpośrednim przełożonym o radę.
- c) Jeśli pracownik wykryje dyskryminację i chce zgłosić ten problem, zgłosić nadużycie i/lub ma zaufanie, pracownik może skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym. Jeśli to nie prowadzi do zadowalającego wyniku dla pracownika, może skontaktować się z Marjan Verhage.
- d) Jeśli pracownik nie przestrzega polityki antydyskryminacyjnej, poniesie konsekwencje. Co to oznacza, opisano w procedurze antydyskryminacyjnej.

4. Obowiązki pracodawcy

Agencja zatrudnienia SBA Flex jest odpowiedzialna za:

- a) Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, w którym pracownicy traktują się nawzajem z szacunkiem, gdzie jest miejsce na konstruktywny dialog, a wszelkie formy niepożądanego zachowania są zapobiegane i adresowane;
- b) Zapewnienie widoczności i wdrożenia tej polityki antydyskryminacyjnej. Obejmuje to zapewnienie, że pracownicy:
 - ✓ są poinformowani i zapoznani z polityką. Polityka jest przeglądana z każdym pracownikiem (wewnętrznie), a pracownik podpisuje dokument potwierdzający świadomość i zgodę na przestrzeganie polityki. Polityka antydyskryminacyjna jest dostępna dla pracowników SBA Flex w naszej przestrzeni dyskowej, a także zawarta w podręczniku procedur, który jest dostępny fizycznie w biurze. Polityka antydyskryminacyjna jest również zawarta w miesięcznej liście rzeczy do zrobienia/agendzie, aby utrzymać temat na bieżąco i podnieść świadomość;
 - ✓ otrzymali odpowiednie instrukcje dotyczące rozpoznawania dyskryminacji i dyskryminacyjnych żądań. Instrukcje są udzielane przez Marjan Verhage na początku zatrudnienia, wyjaśniając, jak SBA Flex zajmuje się dyskryminacją i jak ją rozpoznać;
 - ✓ są przygotowani na sytuacje, w których zostaną skonfrontowani z dyskryminacyjnym żądaniem i wiedzą, jak przeprowadzić rozmowę z klientami i odrzucić żądanie. Obejmuje to udzielanie wskazówek i opcję eskalacji sytuacji do przełożonego, jeśli pracownik nie jest w stanie sobie z tym poradzić.
- c) Ocenianie i dostosowywanie tej polityki w razie potrzeby.

Ciągle w ruchu

Zobowiązujemy się do ciągłej oceny naszych procesów i wprowadzania niezbędnych zmian w celu zapobiegania dyskryminacji. Kontynuujemy także zadawać sobie pytanie, co jeszcze możemy zrobić i jak lepiej edukować naszych pracowników i przekazywać nasze przesłanie. Zarząd stale na to zwraca uwagę, a dedykowana grupa robocza stale się tym zajmuje. Monitorują oni rozwój, wymyślają nowe działania i zapewniają wsparcie doradcze zarządowi.

Pytania i skargi

Jeśli pracownicy w agencji zatrudnienia SBA Flex napotykają dyskryminację, świadczą o dyskryminacji lub otrzymują dyskryminujące prośby, mogą zgłaszać je jednemu z menedżerów. Wszelkie skargi dotyczące dyskryminacji można zgłosić do Komitetu Skarg. Będą one traktowane w sposób obiektywny po konsultacji z zarządem, z celem udzielenia odpowiedzi na skargę w ciągu dwóch tygodni. W razie potrzeby można uzyskać poradę z zewnętrznej organizacji. Marjan Verhage może także zalecić działania, jeśli skarga tego wymaga.

