

Antidiscriminatiebeleid Perflexxion

Algemeen uitgangspunt

De bedrijfsvoering van Perflexxion is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens 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.

1. Standpunt van Perflexxion

- a. Perflexxion 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*.
- a. Perflexxion tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

2. Handelen door de medewerkers

- a. Onze medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminerend karakter, deze verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat hier geen medewerking aan wordt verleend.
- b. Wanneer een Perflexxion medewerker twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een discriminerend karakter bij een verzoek van een opdrachtgever, gaat deze medewerker in overleg terecht met zijn/haar Vestigingsmanager binnen Perflexxion.
- c. Indien onze medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wilt stellen, misstanden of wangedrag wilt melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij desbetreffende Perflexxion Vestigingsmanager.

3. Verantwoordelijkheden van werkgever

Perflexxion is VCU gecertificeerd, waarmee wij de verantwoordelijkheid nemen voor de waarborging van de veiligheid en gezondheid van al onze werknemers. Het antidiscriminatiebeleid is een onderdeel van de waarborging van de veiligheid van onze werknemers.