



# Discriminatie beleid

---

Versie 1.0

## 1. Algemeen uitgangspunt

---

De bedrijfsvoering van Trento Engineering 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.

## 2. Doel discriminatie beleid

---

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

- Wat Trento Engineering verstaat onder discriminatie / discriminerende verzoeken.
- Wat het standpunt is van Trento Engineering ten opzichte van discriminatie / discriminerende verzoeken.
- Handelen door de medewerkers:
  - 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;
  - Waar de medewerker terecht kan voor overleg en / of een melding;
- Verantwoordelijkheden van Trento Engineering.
- Klachtenregistratie m.b.t. discriminatie.

## 3. Definitie discriminatie

---

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.

## 4. Wat verstaat Trento Engineering onder discriminatie?

---

- Trento Engineering wijst iedere vorm van discriminatie af.
- 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*.
- Trento Engineering tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden.

## 5. Handelen door de medewerkers

---

- 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.
- 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, dan kan de medewerker voor overleg terecht bij zijn direct leidinggevende.
- 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.

## 6. Verantwoordelijkheden van Trento Engineering

---

Trento Engineering is verantwoordelijk voor:

- Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en waar ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- De kenbaarheid en implementatie van onderhavig discriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan het er voor zorgdragen dat de medewerkers geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze:
  - Alle medewerkers ontvangen persoonlijk het discriminatiebeleid per mail. Verder zal het discriminatiebeleid minimaal 1x per kwartaal een vast agenda punt zijn in werkoverleggen.
  - Periodiek wordt via intranet het actuele voorlichtingsmateriaal van de ABU benoemd ([www.werkijmeezegnee.nl](http://www.werkijmeezegnee.nl)).
  - Vanaf de introductie van dit beleid is discriminatie vast onderdeel van het 'inwerktraject'.
  - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door communicatie via het intranet (voorbeelden en theorie) en het periodiek bespreken van dit thema in werkoverleggen (vast agendapunt).
- Inleners en opdrachtgevers zullen worden geïnformeerd dat Trento Engineering zich conformeert aan het discriminatiebeleid. Indien de situatie zich voordoet bij een inlener dan zal er een maatwerk aanpak worden gehanteerd die in de uiterste zin kan leiden tot het einde van de samenwerking.
- Het discriminatiebeleid staat op de site van Trento Engineering.

## 7. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

---

Trento Engineering zal het beleid frequent toetsen en mogelijk aanpassen.

- Het beleid zal jaarlijks met de directie geëvalueerd worden en bijgesteld indien nodig.
- Mogelijke bijstelling van het beleid n.a.v. de bevindingen van de mystery guest of call.