

## **-Antidiscriminatiebeleid Algemeen uitgangspunt-**

De bedrijfsvoering van SOMA Works B.V. is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.

We streven hierbij naar diversiteit en gelijke behandeling. Onze werkzoekenden worden uitsluitend beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn.

### **Doel**

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

- Wat SOMA Works verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
- Wat het standpunt is van SOMA Works ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
- Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van bedrijfsactiviteiten) rondom werving & selectie;
- Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding;
- Verantwoordelijkheden van de werkgever.

### **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.

### **Standpunt van de directie van SOMA Works B.V.**

Bij SOMA Works wijzen we iedere vorm van discriminatie af. Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving & selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van objectieve rechtvaardiging.

## **Hier is sprake van als:**

- Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om bij de werving & 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.

SOMA Works 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.

## **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, kan de medewerker terecht bij de direct leidinggevende of de directie van SOMA Works.
- 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 de direct leidinggevende en bij de coördinatoren van SOMA Works. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie van SOMA Works.

## **Verantwoordelijkheden van werkgever**

### **SOMA Works B.V. is verantwoordelijk voor:**

- Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejengt, 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. Dit wordt gerealiseerd door het onderdeel te maken van het inwerktraject van nieuwe medewerkers.
  - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd door middel van het regelmatig bespreekbaar maken hiervan tijdens de structurele overlegvormen.

- Voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Dit wordt gerealiseerd door het aanbieden van coaching en trainingen.
- Aan het onderwerp wordt aandacht besteed in onder andere nieuwsbrieven en tijdens het dagelijkse werkoverleg. c. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid

## Klachten

Klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de vertrouwenspersoon via mailadres [personeeldiensten@somaworks.nl](mailto:personeeldiensten@somaworks.nl) of telefoonnummer 06-15260042

## Borging

Als kleine groeiende organisatie, hanteren wij korte communicatielijnen en is iedere medewerker bekend met het antidiscriminatiebeleid. Om het antidiscriminatiebeleid te borgen hanteren wij de volgende maatregelen:

- Antidiscriminatiebeleid is terugkerend agendapunt tijdens onze meetings;
- Het antidiscriminatiebeleid maakt onderdeel uit van het onboardingstraject voor nieuwe medewerkers;
- Evaluatie na controle.

Onze opdrachtgevers zijn op de hoogte van onze werkwijze en van het feit dat wij verzoeken met een discrimineel karakter niet honoreren.

Namens de directie,

Denis Vaessen



Dave Borgions

