

Antidiscriminatiebeleid

Mr. JOBS is van mening dat iedereen gelijke kansen verdient. Dus ook bij het vinden en behouden van een baan. De bedrijfsvoering van Mr. JOBS is er daarom 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. Wij beoordelen geschiktheid voor een functie naar iemands vaardigheden, competenties en talenten.

Wat verstaat Mr. JOBS onder discriminatie?

Onder discriminatie verstaat Mr. JOBS het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken, zoals godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

Wat is de verantwoordelijkheid van Mr. JOBS als werkgever?

Mr. JOBS zet zich als werkgever ervoor in om een veilig werkklimaat te creëren waar men elkaar te allen tijde door alle lagen met respect bejegend, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.

Tevens zet Mr. JOBS zich er als werkgever voor in dat haar werknemers het standpunt van Mr. JOBS inzake discriminatie kennen, weten dat Mr. JOBS discriminatie niet zal accepteren en dat zij zich door Mr. JOBS gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken. Daarom informeren en trainen wij onze werknemers in het herkennen en tegengaan van discriminatie bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Handelen door de werknemers?

Werknemers 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 werknemer twijfelt kan hij/zij voor overleg terecht bij een van de eigenaren van Mr. JOBS.

Wat doet Mr. JOBS tegen discriminatie?

De algemene voorwaarden van Mr. JOBS worden op zodanige wijze overeengekomen met haar klanten zodat Mr. JOBS haar diensten conform een antidiscriminatiebeleid aanbiedt.

Leveranciers

Mr. JOBS vindt het niet alleen belangrijk dat zij zelf en haar klanten zich committeren aan een antidiscriminatiebeleid, maar verlangt dit tevens van partijen die diensten aan Mr. JOBS willen verlenen. Via leverancierscontracten van klanten van Mr. JOBS wordt van leveranciers van Mr. JOBS vereist hun diensten conform ons antidiscriminatiebeleid te leveren.

Training

Alle nieuwe medewerkers van Mr. JOBS worden doormiddel van een training bekend gemaakt met het antidiscriminatiebeleid van Mr. JOBS als werving- en selectiebedrijf. Hierbij wordt onder andere aandacht besteed aan directe en indirecte discriminatie en hoe te handelen bij een discriminatoir verzoek.

Praktijktraining

Aanvullend worden nieuwe medewerkers van Mr. JOBS, die de rol van recruiter zullen bekleden en daarmee de werving- en selectiediensten voor klanten van Mr. JOBS uitvoeren, getraind in hoe het antidiscriminatiebeleid van Mr. JOBS in de praktijk toegepast dient te worden. Hierbij wordt onder meer aandacht besteed aan de juiste wijze van opstellen van vacature- en wervingsteksten en het juist adviseren van klanten van Mr. JOBS in hun aannamebeleid en wervingsproces.

Klachtenprocedure

Heeft u een klacht over onze organisatie of wilt u discriminatie melden. Dan kunt u uw klacht(en) mail(en) naar mylene@mr-jobs.nl. Deze wordt afgehandeld door een van de eigenaren van Mr. JOBS. Indien dit niet leidt tot een afdoende resultaat kunt u terecht bij het ABU-meldpunt. <https://www.werkjijmeezegnee.nl/meldpunt>

Klokkenluider

Indien een medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij een van de vertrouwenspersonen van Mr. JOBS. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij het ABU-meldpunt. <https://www.werkjijmeezegnee.nl/meldpunt>

Evaluatie en bijstelling

Mr. JOBS bekijkt jaarlijks of haar antidiscriminatiebeleid afdoende is en wat eventueel aangepast en/of aangescherpt dient te worden.