

Anti-discriminatie-
beleid 2022
**Kompas Backoffice
Services B.V.**

INHOUDSOPGAVE | ANTI-DISCRIMINATIEBELEID KOMPAS BACKOFFICE SERVICES B.V.

- ▶ 1. **DEFINITIE DISCRIMINATIE** **PAG. 2**
- ▶ 2. **STANDPUNT VAN KOMPAS BACKOFFICE SERVICES B.V.** **PAG. 2**
- ▶ 3. **HANDELEN DOOR DE MEDEWERKERS** **PAG. 2 - 3**
- ▶ 4. **VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN WERKGEVER** **PAG. 3**
- ▶ 5. **VOORTDUREND IN BEWEGING** **PAG. 3**
- ▶ 6. **VRAGEN EN KLACHTEN** **PAG. 3**

ALGEMEEN UITGANGSPUNT

De bedrijfsvoering van Kompas Backoffice Services B.V. is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, seksuele gerichtheid, ras, burgerlijke staat, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, politieke gezindheid, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, soort arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk), arbeidsduur (voltijd of deeltijd) of enige andere irrelevante grond.

Iedereen verdient gelijke kansen. Ook bij het vinden en behouden van een baan. Zowel bij het aannemen van onze indirecte medewerkers als bij het bemiddelen van onze directe medewerkers kijken wij alleen naar iemands vaardigheden, competenties en talenten. Dat is waar het om draait.

Hoe wij invulling geven aan ons beleid

Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker binnen onze organisatie ons standpunt kent en weet dat wij discriminatie niet accepteren. Discriminatie is echter een breed maatschappelijk probleem. Dit betekent dat het voorkomen van discriminatie geen vanzelfsprekendheid is, maar onderhoud en blijvende aandacht vergt.

Doel

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

1. Wat Kompas Backoffice Services B.V. verstaat onder discriminatie/ discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Kompas Backoffice Services B.V. ten opzichte van discriminatie/ discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
 - A. 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;
 - B. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/ of een melding;
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever.
5. Voortdurend in beweging.

► 1. 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.

► 2. STANDPUNT VAN KOMPAS BACKOFFICE SERVICES B.V.

- A. Kompas Backoffice Services B.V. 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.
- C. Kompas Backoffice Services B.V. 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.

► 3. 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 voor overleg terecht bij zijn direct leidinggevende.

De vacatures op onze website zijn dusdanig geschreven dat zij vindbaar zijn via zoekmachines. De weg naar werk speelt zich vandaag de dag grotendeels op het web af. Daarom zijn specifieke en goed indexeerbare vacatureteksten een must, zodat mensen onze vacatures goed kunnen vinden.

Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat wij in een vacature het woord 'startersfunctie' gebruiken. Daarmee willen we alleen aangeven dat het om een functie gaat waarvoor geen ervaring is vereist. Wij bedoelen hiermee dus niet te zeggen dat wij alleen jonge mensen zoeken. Bij Kompas Backoffice

Services B.V. is iedereen welkom en krijgt iedereen gelijke kansen.

- D. 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. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

4. VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN WERKGEVER

Kompas Backoffice Services B.V. is verantwoordelijk voor:

- A. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegend, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- B. 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 op volgende wijze: eenmaal per kwartaal bespreken van dit thema in het VGM overleg (vast agendapunt) met de kantoormanagers. Deze dragen dit beleid verder uit naar de intercedenten. Het onderwerp tijdens onze inwerk-dag uitgebreid aan bod te laten komen waarbij vanuit de directie heel duidelijk de boodschap wordt meegegeven dat wij geloven in gelijke kansen voor iedereen. Het onderwerp in onze trainingen en opleidingen voortdurend te laten terugkeren. Het beleid voor iedereen toegankelijk te maken via Intranet.
 - Goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze: eenmaal per kwartaal bespreken van dit thema in het VGM overleg (vast agendapunt). Het onderwerp tijdens onze inwerk-dag uitgebreid aan bod te laten komen waarbij vanuit de directie heel duidelijk de boodschap wordt meegegeven dat wij geloven in gelijke kansen voor iedereen. Het onderwerp in onze trainingen en opleidingen voortdurend te laten terugkeren.
 - 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 discriminerende verzoeken per geval te bespreken in de VGM overleggen.
- C. Dit beleid zal vindbaar zijn op Intranet van Kompas Backoffice Services B.V.
- D. De evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

5. VOORTDUREND IN BEWEGING

Wij verplichten onszelf om voortdurend onze processen te evalueren en waar nodig aan te passen om discriminatie te voorkomen. Ook stellen wij onszelf voortdurend de vraag wat wij nog meer kunnen doen en hoe wij onze medewerkers nog beter kunnen opleiden en onze boodschap kunnen meegeven. Vanuit de directie wordt hier telkens aandacht aan besteed en het managementteam is hier voortdurend mee bezig is. Zij kijken naar de ontwikkelingen, bedenken nieuwe acties en hebben een adviserende rol richting de directie.

6. VRAGEN EN KLACHTEN

Indien medewerkers binnen Kompas Backoffice Services B.V. in aanraking komen met discriminatie, discriminatie signaleren of discriminerende verzoeken ontvangen, dan kan men hier melding van maken bij de kantoormanager. Ook kunnen zij contact opnemen met de onafhankelijke vertrouwenspersoon binnen Kompas Backoffice Services B.V. en (Lonneke Scheijvens 06-39854050).

