

Antidiscriminatiebeleid

Iedereen verdient een gelijke kans. Ook bij het behouden en vinden van een baan.

Algemeen

RGF Staffing is de meest diverse en ambitieuze bemiddelaar van HR-diensten op de Nederlandse markt. Toonaangevende merken als Start People, Unique, ASA, Younited, USG Professionals, Technicum, Secretary Plus en Medi-Interim zijn onderdeel van het portfolio van RGF Staffing.

RGF Staffing is ervan overtuigd dat de mensen die voor onze organisatie werken het verschil maken in dienstverlening: ieder met zijn eigen unieke talent en passie. Het is onze missie om mensen te helpen aan werk dat het beste bij hen past en tegelijkertijd onze opdrachtgevers te voorzien van de beste medewerkers.

Ons antidiscriminatiebeleid

RGF Staffing discrimineert niet op grond van 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 én behouden van een baan. Zowel bij het aannemen van onze indirecte medewerkers als bij het bemiddelen van onze directe medewerkers en/of zelfstandig ondernemers, kijken wij alleen naar de vaardigheden, competenties en talenten van een persoon. 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 helaas een breed maatschappelijk probleem. Dit betekent dat het voorkomen van discriminatie geen vanzelfsprekendheid is, maar blijvende aandacht en inzet vergt.

Wat wij doen

RGF Staffing doet het volgende om discriminatie te voorkomen:

1. Duidelijke boodschap

Onze boodschap is helder voor alle medewerkers. Medewerkers moeten zich te allen tijden en door alle lagen van de organisatie gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en op te komen tegen discriminatie. Het tegengaan van discriminatie begint bij goed voorbeeldgedrag in de hoogste lagen van de organisatie.

Leidinggevendenden maken het onderwerp binnen onze organisatie laagdrempelig en bespreekbaar. Zij scheppen een omgeving waarin medewerkers zich vrij en veilig voelen om eventuele misstanden aan de kaak te stellen. Eventuele tegenstrijdige belangen tussen commerciële doelstellingen en ons antidiscriminatiebeleid zijn altijd bespreekbaar.

2. Kennisoverdracht

Om discriminatie binnen onze organisatie geen kans te geven, is kennis over wat wel en niet mag essentieel. Wij brengen het onderwerp discriminatie voortdurend onder de aandacht. Onze organisatie doet dit onder meer door:

- het onderwerp tijdens introductiedagen uitgebreid aan bod te laten komen, waarbij directie duidelijk maakt dat wij geloven in gelijke kansen voor iedereen;
- het onderwerp in onze trainingen en opleidingen voortdurend te laten terugkeren (rollenspellen, voorbeelden, juridisch kader etc.);
- diverse workshops en webinars met bijvoorbeeld paneldiscussies te organiseren;
- voortdurend aandacht aan het onderwerp te besteden in onze nieuwsbrieven (met praktijkvoorbeelden, quizvragen etc.); en
- steeds nieuwe plannen te maken en uit te rollen binnen onze organisatie om discriminatie tegen te gaan en voorkomen waarbij onze medewerkers actief worden betrokken (zoals de week van het anonieme cv).

Daarnaast maken onze RGF Staffing formules gebruik van:

- infographics en naslagwerk (zoals uitgebreide FAQ's en belscripts) die beschikbaar worden gesteld aan onze medewerkers;
- de DOORZAAM Challenge 'Diversiteit Loont!' waar alle (nieuwe) medewerkers en stagiaires verplicht aan moeten deelnemen; en
- het materiaal behorende bij de campagne 'Werk jij mee? Zeg nee!'.

3. Diversiteitsadviseurs

Om zorg te dragen voor een goede informatievoorziening en een laagdrempelige vraagbaak heeft RGF Staffing verschillende diversiteits-ambassadeurs. Deze ambassadeurs zijn het eerste aanspreekpunt voor vragen rondom discriminatie en gelijke behandeling op de

werkvloer. De diversiteits-ambassadeurs komen geregeld bijeen en delen ervaringen, kennis en best practices uit de praktijk met elkaar.

4. Toetsen praktijk

Wij vinden het belangrijk onze medewerkers niet alleen te informeren en te trainen op het gebied van discriminatie en gelijke behandeling. Daarom worden onze medewerkers ook regelmatig getoetst op naleven van het antidiscriminatiebeleid.

Zo voeren onze RGF Staffing formules – onder meer – ‘mystery calls’ uit om te kijken hoe medewerkers reageren op discriminerende verzoeken. Na afloop van het gesprek wordt de medewerker direct geïnformeerd over zijn deelname en wordt zijn handelen geëvalueerd. Met deze werkwijze krijgen wij niet alleen inzicht in waar we nog beter moeten bijsturen of optreden, maar wordt de medewerker eveneens direct ‘on the job’ getraind.

5. Communicatie

In onze communicatie rondom gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie gebruiken we onder meer dit beeldmerk:



Dit beeldmerk gebruiken wij ook als screensaver zodat onze medewerkers elke dag weer zien waar wij als organisatie en met elkaar voor staan.

6. Goed voorbeeld

Wij vinden het belangrijk niet alleen onze medewerkers onze boodschap duidelijk mee te geven, maar ook de mensen en organisaties waarmee wij samenwerken. Zo gaan wij het gesprek aan met onze opdrachtgevers en hebben wij bijvoorbeeld in algemene voorwaarden, salesdocumenten en/of opdrachtbevestigingen een duidelijk antidiscriminatie statement staan. Dit vanuit de overtuiging dat goed voorbeeld doet volgen.

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 als organisatie nog meer kunnen doen om gelijke behandeling te stimuleren en discriminatie tegen te gaan. Zo blijven wij onze medewerkers opleiden, zodat ook zij onze boodschap kunnen meegeven aan collega's en andere betrokkenen.

RGF Staffing heeft tevens een vaste werkgroep ingesteld die (naast de directie) ontwikkelingen op het gebied van gelijke behandeling volgt en nieuwe acties uitrolt binnen onze organisatie.

Vragen en klachten

Indien medewerkers en/of zelfstandig ondernemers binnen RGF Staffing in aanraking komen met discriminatie, discriminatie signaleren of discriminerende verzoeken ontvangen, dan kan hier melding van worden gemaakt bij één van de diversiteits-ambassadeurs.

Ook kunnen medewerkers rechtstreeks contact opnemen met de onafhankelijke Vertrouwenspersoon binnen RGF Staffing (Chantal Bos, cbos@rgfstaffing.nl).

Eventuele klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de Manager Sociale Zaken (Mariëlle Sekhuis, msekhuis@rgfstaffing.nl). De Manager Sociale Zaken handelt de klacht op objectieve wijze af in overleg met de directie. Na ontvangst van een klacht wordt ernaar gestreefd om binnen twee weken inhoudelijk te reageren op de klacht. Indien nodig kan daarbij ook advies worden ingewonnen bij de afdeling Juridische Zaken. De Manager Sociale Zaken kan vervolgens aanbevelingen doen indien de klacht hiertoe aanleiding geeft.