

# Antidiscriminatiebeleid



AK+ Special Forces B.V.  
AK+ Special Forces II B.V.

Dit antidiscriminatiebeleid is van toepassing op;

- AK+ Special Forces B.V.
- AK+ Special Forces II B.V.

Hierna tezamen aangeduid als '**Special Forces**'

## 1. Algemeen uitgangspunt

Special Forces veroordeelt elke vorm van discriminatie op welke grond dan ook. Bij de werving en selectie worden werkzoekende gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. De bedrijfsvoering van Special Forces is er op gericht om werkzoekende en eerlijke kans op werk te geven ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, nationaliteit, ras, etnische afkomst, levens-, politiek of geloofsovertuiging.

## 2. Doel

Het doel van dit beleid is om richting medewerkers, werknemers en opdrachtgevers duidelijk en transparant te zij over;

- wat Special Forces verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken;
- wat het standpunt is van Special Forces ten opzicht van discriminatie/discriminerende verzoeken;
- wat wordt er van medewerkers van Special Forces verwacht en hoe moeten zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden rondom werving en selectie;
- waar medewerkers van Special Forces terecht kunnen voor overleg of bij een melding;
- wat de verantwoordelijkheden zijn van AK+ Special Forces en AK+ Special Forces II.

## 3. Definitie discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, nationaliteit, ras, etnische afkomst, levens-, politiek of geloofsovertuiging.

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. Standpunt van AK+ Special Forces en AK+ Special Forces II

Special Forces 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 functionele eisen en deze niet in strijd zijn met welke antidiscriminatie wetgeving dan ook.

Special Forces tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden, onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemer die werkzaamheden verricht onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.

## 5. Handelen door de medewerkers

De medewerkers van Special Forces hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminerend karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er voor te zorgen dat zij geen medewerking hieraan verlenen. 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 terecht bij zijn direct leidinggevende

Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misverstanden of wangedrag wil melden of een vertrouwenskwesitie aan de hand heeft, dan kan de medewerker terecht bij zijn direct leidinggevende of vertrouwenspersoon van AK+.

## 6. Verantwoordelijkheid van Werkgever

Special Forces is verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkklimaat waar men met respect met elkaar omgaat, er is ruimte voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook wordt voorkomen of aangepakt.

Special Forces zorgt voor kenbaarheid en implementatie van dit discriminatiebeleid. Hieronder wordt verstaan dat de medewerkers:

- geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid;
- goede instructies hebben gekregen hoe discriminatie en discriminerende verzoeken te herkennen;
- voorbereid zijn op de situatie dat worden geconfronteerd met een discriminerend verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren.
- het beleid bij indiensttreding wordt overhandigd en doorgenomen;

## 7. Borging

Als kleine organisatie in omvang, werken wij nauw samen en is iedere medewerker bekend met het discriminatiebeleid. Aanvullende maatregelen zijn vooral van belang als de organisatie groeit. Om ook dan het antidiscriminatiebeleid te borgen treffen wij de volgende maatregelen;

- elke medewerker is bekend met de voorlichtingswebsite van de ABU [www.werkjijmeezegnee.nl](http://www.werkjijmeezegnee.nl);
- antidiscriminatiebeleid is een terugkerend agenda punt is in het werkoverleg;
- onze opdrachtgevers zullen tijdens periodieke evaluaties op de hoogte worden gebracht dat Special Forces zich conformeert aan dit beleid;
- dit discriminatiebeleid terug te vinden is op de Insite en website van AK+ Special Forces en zal jaarlijks worden getoetst en daar waar nodig aangepast.

## 8. Klachtenprocedure

Klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de vertrouwenspersoon via [vertrouwelijk@akplus.nl](mailto:vertrouwelijk@akplus.nl) meer informatie over de klachtenregeling van Special Forces kun je terugvinden op de website.