

Antidiscriminatiebeleid USG People

Algemeen

USG People is één van de grootste leveranciers van HR-diensten in Nederland en biedt deze dienstverlening aan vanuit diverse merken (formules), waaronder Start People, Unique, USG Office Professionals, USG Engineering Professionals en USG Business Services. USG People is onderdeel van het internationale concern Recruit Global Staffing.

USG People is ervan overtuigd dat de mensen werkzaam voor organisaties 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

USG People 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 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.

Wat wij doen

USG People doet het volgende om discriminatie te voorkomen.

Duidelijke boodschap

Onze boodschap is helder voor alle medewerkers. Medewerkers moeten zich te allen tijden en door alle lagen in de onderneming 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 onderneming. Leidinggevenden maken het onderwerp 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.

Kennisoverdracht

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

- het onderwerp tijdens onze introductiedagen 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 (rollenspellen, voorbeelden, juridisch kader etc) en workshops en webinars met bijvoorbeeld paneldiscussies te organiseren;

- aan het onderwerp voortdurend aandacht te besteden in onze nieuwsbrieven (met praktijkvoorbeelden, quizvragen etc);
- steeds nieuwe plannen te maken en uit te rollen om discriminatie te voorkomen waarbij onze medewerkers actief worden betrokken (denk aan de week van het anonieme cv).

Daarnaast maken onze uitzendformules gebruik van:

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

Diversiteitsambassadeurs

Om verder te zorgen voor een goede informatievoorziening en een laagdrempelige vraagbaak heeft USG People diverse diversiteitsambassadeurs. Deze ambassadeurs zijn het eerste aanspreekpunt voor vragen rondom discriminatie en gelijke behandeling op de werkvloer. De ambassadeurs komen geregeld bijeen en delen ervaringen, kennis en best practices met elkaar.

Toetsen praktijk

Wij vinden het belangrijk onze medewerkers niet alleen te informeren en te trainen maar ook te toetsen. Zo voeren onze uitzendformules regelmatig 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.

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 voor staan.

Goed voorbeeld

Wij vinden het belangrijk niet alleen onze medewerkers onze boodschap duidelijk mee te geven, maar ook de mensen waar wij mee werken. Zo gaan wij het gesprek aan met onze opdrachtgevers en hebben we bijvoorbeeld in algemene voorwaarden, salesdocumenten en/of opdrachtbevestigingen een duidelijk antidiscriminatie statement staan. Dit alles met de overtuiging dat een goed voorbeeld goed 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 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 een vaste werkgroep is hier voortdurend mee bezig is. Zij kijken naar de ontwikkelingen, bedenken nieuwe acties en hebben een adviserende rol richting de directies.

Vragen en klachten

Indien medewerkers binnen USG People in aanraking komen met discriminatie, discriminatie signaleren of discriminerende verzoeken ontvangen, dan kan men hier melding van maken bij één van de diversiteitsambassadeurs. Ook kunnen zij contact opnemen met de onafhankelijke vertrouwenspersoon discriminatie binnen USG People (Yvonne Meeuwissen, ymeeuwissen@usgpeople.nl).

Eventuele klachten rondom discriminatie kunnen worden ingediend bij de Manager Sociale Zaken (Mariëlle Sekhuis, msekhuis@usgpeople.nl). De Manager Sociale Zaken handelt de klacht op objectieve wijze af in overleg met de directie waarbij het streven is binnen twee weken op de klacht te reageren. Indien nodig kan advies worden ingewonnen bij de afdeling Juridische Zaken. De Manager Sociale Zaken kan daarnaast aanbevelingen doen indien de klacht hiertoe aanleiding geeft.