

Vink Recruitment

Antidiscriminatiebeleid PHAD03-HR

Soraya Swibben

22 juni 2023

Antidiscriminatiebeleid 2026

Antidiscriminatiebeleid 2026

Vaste medewerkers, Uitzendkrachten en Klanten

1.1 Inleiding

In navolgend antidiscriminatiebeleid is voor Vink Recruitment & Tau Engineering (VR&TE) beschreven op welke wijze wordt geborgd dat ons antidiscriminatiebeleid wordt gehandhaafd. De interne verantwoordelijke voor dit opleidingsbeleid is de HRM Directeur.

Dit antidiscriminatiebeleid is van toepassing op het een ieder die in naam van VR&TE werkzaam of te werk gesteld is. Zowel vaste medewerkers als uitzendkrachten.

Antidiscriminatie en Inclusie

Ons antidiscriminatiebeleid staat beschreven vanuit drie verschillende perspectieven. Als eerst bestaat vanuit het perspectief van onze klanten de behoefte aan een authentieke en transparante samenwerking, als tweede bestaat vanuit het perspectief van onze vaste medewerker de behoefte om zichzelf te kunnen zijn en een gevoel van verbondenheid te ervaren binnen de organisatie. Deze twee perspectieven komen samen in het derde en laatste perspectief, dat vanuit onze (kandidaat)uitzendkrachten. Aan de ene kant hebben ze de behoefte aan authenticiteit en transparantie, en aan de andere kant bestaat hier ook de behoefte om werkzaam te zijn binnen een organisatie waar een gevoel van verbondenheid wordt ervaren.

Kernwaarden

Met de kernwaarde '**beleven**' voor vaste- en uitzendmedewerkers leggen we het accent op het welbevinden en de beleving van medewerkers. Door middel van een vast patroon aan persoonlijke gesprekken wordt aan dit thema actief ruchtbaarheid gegeven. Deze processen staan beschreven in het HR beleid.

Beleven

Vink Recruitment heeft veel waardering voor Interim Professionals die er voor kiezen om onderdeel te zijn van ons netwerk en gaan ook graag een duurzame relatie aan. Wij willen hen een exclusieve en persoonlijke beleving meegeven. Wij committeren ons aan de behoeften van onze Interim Professionals. We doen ons best om een passende opdracht te selecteren door een goede inventarisatie te doen naar wensen en eisen. De Interim Professional staat centraal, of het nu om een vast of tijdelijk dienstverband gaat.

Met de kernwaarde '**kennis & kwaliteit**' voor klanten committeren wij onszelf aan samenwerkingsprocessen waarbij veel aandacht wordt besteed aan duurzame oplossingen. Dit betekent dat standpunten met betrekking tot diversiteit en inclusie bekend moeten zijn. Deze processen staan beschreven in het Klant Samenwerkingsbeleid.

Authenticiteit

*Wij zijn ervan overtuigd dat samenwerking in echtheid bijdraagt aan onze missie.
Wij laten ons zien, leren je graag kennen en zullen alles doen om een open en
eerlijke samenwerking tot stand te brengen.*

Evaluatie

Dit anti-discriminatie beleid is opgesteld door de Directie van Vink Recruitment en wordt elk jaar opnieuw getoetst. Hierbij wordt gekeken naar nieuwe eigen inzichten/ ervaringen, jurisprudentie. Indien nodig worden wijzigingen aangebracht. De laatste wijziging was op 28 januari 2026.

1.2 Antidiscriminatie eisen

Statement:

Vink Recruitment discrimineert niet op grond van geslacht, leeftijd, seksuele gerichtheid, ras, burgerlijke staat, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, handicap, chronische ziekte of enige andere irrelevante grond.

Wij staan voor gelijke kansen op arbeidsmarkt of de werkvloer. In onze activiteiten waarin wij vraag en aanbod samenbrengen op de arbeidsmarkt, nemen wij alleen kennis, vaardigheden en competenties in beschouwing.

Uitdragen:

Wij betreuren het feit dat discriminatie een breed maatschappelijk probleem is. Om er zeker van te zijn dat men zowel binnen onze organisatie als binnen de rest van ons netwerk ons standpunt kent hebben we een aantal activiteiten vastgelegd:

Vaste medewerkers:

- Bij indiensttreding van een vaste medewerker, wordt het antidiscriminatiebeleid toegelicht als vast onderdeel tijdens het inwerkprogramma in de eerste week.
- Alle medewerkers volgen na indiensttreding binnen een jaar een training inclusie en diversiteit bij een extern instituut. Het instituut dat deze training zal verzorgen wordt elk jaar opnieuw gekozen op basis van de actualiteiten en reviews.
- Voor vaste medewerkers organiseren wij elke jaar de 'Vink Recruitment Inspiratiedag en Borrel' (VRIBO). Deze dag staat in het teken van het uitdragen van onze kernwaarden, hierbij wordt ook structureel aandacht gegeven aan thema discriminatie en inclusie, daar dit één van onze belangrijkste bedrijfskernwaarden is. Het delen van kennis en ervaring ligt hierbij centraal. De uitkomsten hiervan zullen worden gebruikt bij de jaarlijkse update van het antidiscriminatiebeleid.

Uitzendkrachten:

- Wij informeren Uitzendkrachten bij indiensttreding over zowel het anti-discriminatie beleid en meldpunt van Vink Recruitment als het inlenende bedrijf waar zij komen te werken;
- Eén keer per jaar communiceren we over de email het gehele beleid aan al onze uitzendkrachten. De inhoud van het begeleidende schrijven betreft informatie over het herkennen en melden van discriminatie. Daarnaast zal tijdens persoonlijke evaluatiegesprekken inclusie en discriminatie een terugkerende topic zijn.
- Elke jaar laat Vink Recruitment zich beoordelen door Uitzendkrachten. Hiervoor sturen wij 'throw to grow' kaarten. Uitzendkrachten kunnen ons hierbij ook beoordelen op ons antidiscriminatiebeleid. Zij kunnen daar tevredenheid aangeven op een 5-punts likert schaal. De output hiervan zal als informatie dienen voor de jaarlijkse evaluatie van het antidiscriminatiebeleid. Daarnaast is er nog ruimte voor aanvullende opmerkingen.

Totale netwerk (klanten, huidige en potentiële vaste- en uitzendmedewerkers):

- Inclusie en diversiteit staan centraal in onze kernwaarden, deze worden actief verspreid binnen ons gehele netwerk; te weten onze vaste medewerkers, klanten en (potentiële) kandidaten. Naar klanten sturen we daarnaast éénmalig ons antidiscriminatiebeleid.
- Wij voeren een 'anti-discriminatiecheck' uit bij Inlenende bedrijven zodat we aan Uitzendkrachten een veilig werkklimaat kunnen bieden. Deze check is een standaardonderdeel van de Vink Recruitment Klantenscreening en wordt bij elke nieuwe klantrelatie uitgevoerd. Bij relaties die al klanten waren voor deze screening was ontwikkeld, wordt ten tijde van het schrijven van dit beleid, hun werkwijze opgevraagd.
- Wijzigingen van dit antidiscriminatiebeleid kunnen worden gevolgd via onze website.
- Elke jaar laat Vink Recruitment zich beoordelen door Klanten. Hiervoor sturen wij 'throw to grow' kaarten. Klanten kunnen ons beoordelen op ons antidiscriminatiebeleid en ondersteuning. Zij kunnen daar tevredenheid aangeven op een 5-punts likert schaal. De output hiervan zal als informatie dienen voor de jaarlijkse evaluatie van het antidiscriminatiebeleid. Daarnaast is er nog ruimte voor aanvullende opmerkingen.

Meldpunt:

Wij verzoeken eenieder in ons netwerk, die in aanraking komt met discriminatie, misstanden of wangedrag, en dit aan de orde wil stellen, dit te melden bij Vink Recruitment. De contactpersoon hiervoor is Marisa Jansson. Mocht dit niet leiden tot een verandering van de situatie, dan kan men terecht bij de Directeur van Vink Recruitment.

Vragen:

marisajansson@vinkrecruitment.nl +31 10 318 03 65