



Anti discriminatiebeleid

Vastgoed Talent

Dit document is opgesteld door Vastgoed Talent.

Vastgoed Talent staat voor een gelijke behandeling van iedereen. Alle mensen hebben recht op gelijke kansen en een gelijke behandeling, ongeacht, godsdienst- of levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

Bij het werven en selecteren van kandidaten hebben we een eenduidige werkwijze, iedere kandidaat wordt beoordeeld op criteria die functie gerelateerd zijn. Op basis van iemands vaardigheden, competenties en talenten beoordelen wij of de kandidaat geschikt is voor de functie of opdracht.

Wat verstaat Vastgoed Talent onder discriminatie?

Onder discriminatie verstaan wij het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken, zoals godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

Welke verantwoordelijkheid heeft Vastgoed Talent?

Vastgoed Talent zet zich in voor een veilige werkomgeving waarbij men met respect met elkaar omgaat. Daarbij streven we er naar om ongewenst gedrag te voorkomen.

Discriminatie accepteren wij niet. Niet van onze eigen medewerkers, niet van onze klanten en niet van onze kandidaten. Wij werken niet mee aan discriminerende verzoeken. Als organisatie zorgen wij ervoor dat medewerkers geïnformeerd en getraind zijn in het herkennen en tegengaan van discriminatie.

Jaarlijks in december zal het antidiscriminatiebeleid door de directie van Vastgoed Talent geëvalueerd worden en eventueel worden aangepast en/of aangescherpt.

Welke verantwoordelijkheid hebben de medewerkers?

Naast de verantwoordelijkheid van de organisatie, hebben medewerkers ook hun eigen verantwoordelijkheid betreft discriminerende verzoeken vanuit opdrachtgevers. Het is aan alle medewerkers om deze verzoeken te herkennen er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.

Paraaf: 

Onze medewerkers worden hierin ondersteund door middel van:

- Training

Wij vinden het belangrijk dat alle medewerkers up-to-date kennis hebben van het antidiscriminatiebeleid. Daarnaast zal iedereen worden getraind voor het actief herkennen van directe of indirecte discriminatie, wat te doen bij discriminatie en hoe te handelen bij discriminerende verzoeken.

- Informatievoorziening in inwerkperiode

Wanneer nieuwe medewerkers bij Vastgoed Talent starten zal men, ongeacht zijn of haar functie, zowel schriftelijk als mondeling op de hoogte gebracht worden van het antidiscriminatiebeleid van Vastgoed Talent. Wanneer er twijfel ontstaat omtrent discriminerend verzoek, dan wordt dit besproken met de directe leidinggevende, vertrouwenspersoon of directie.

Wat doet Vastgoed Talent tegen discriminatie?

De algemene voorwaarden van Vastgoed Talent worden met al onze klanten overeengekomen. Hierdoor biedt Vastgoed Talent al haar diensten conform het antidiscriminatiebeleid aan.

Wat kan een medewerker doen met een klacht?

Indien een medewerker discriminatie signaleert en/of het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden, dan kan de medewerker terecht bij zijn direct leidinggevende of vertrouwenspersoon. Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker beoogt resultaat kan de medewerker terecht bij de directie.

Daarnaast bieden wij voor derden, middels het contactformulier, de mogelijkheid om op onze website een online klacht in te dienen.

Dit beleid wordt bekrachtigd door de oprichters van Vastgoed Talent.

De heer M.N.B. van den Bosch

De heer D. de Bakker

Vastgoed Talent

Vastgoed Talent

Datum: 22/12/23

Datum:

