

Inclusie- & diversiteitsbeleid Consolid

Bij Consolid zijn wij ons bewust van de complexiteit van discriminatie in de uitzendbranche. Naast dat wij zelf letten op het uitsluiten van discriminatie in de werving en selectie van kandidaten en intern personeel, dienen wij ook rekening te houden met de wensen van onze opdrachtgevers. Dit zou onze dienstverlening in een moeilijke positie kunnen brengen. Uit mysterie call onderzoek van de ABU (2022) blijkt dan ook dat nog steeds een deel van de ondervraagde bureaus meegaat in een discriminerend verzoek van een opdrachtgever. Wij willen stellig zijn in onze houding ten opzichte van discriminatie, vanwaar wij in dit stuk ons diversiteitsbeleid willen belichten.

Daarnaast wil Consolid als bedrijf een inclusieve en diverse organisatie zijn; het verminderen en voorkomen van discriminatie en exclusie is een voorwaarde om tot inclusie te kunnen komen. Het is vooral terug te zien in ons aanname beleid van zowel onze flexkrachten als onze interne medewerkers: kandidaten worden geselecteerd op competenties, los van geslacht, achtergrond of leeftijd.

Consolid vindt evenals de ABU discriminatie op de arbeidsmarkt onacceptabel en ontoelaatbaar. Het mag niet en het kan niet. Het meegaan met een discriminerend verzoek van een opdrachtgever is in strijd met de wet. Consolid vindt elk geval van discriminatie er één te veel en doet er alles aan om dit probleem verder te bestrijden.

Tegelijkertijd moeten wij ook erkennen dat discriminatie een hardnekkig en breed maatschappelijk probleem is dat niet alleen met voorlichting en acties binnen onze branche is op te lossen. Wij zijn van mening dat er een cultuuromslag nodig is op de arbeidsmarkt die verder reikt dan alleen de uitzendbureaus. Intensieve samenwerking met opdrachtgevers – die het discriminerende verzoek doen – hoort daar dan ook bij.

Om discriminatie uit te sluiten en inclusie te bevorderen volgen wij de gedragsregels ter voorkoming van discriminatie van de ABU. Uitgangspunt hierbij is: *“Uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, wijzen uitzendondernemingen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, nationaliteit, politieke gezindheid, geslacht, ras of welke grond dan ook af.”*

Wat doen we eraan?

Wat ons betreft is het belangrijk om diversiteit te stimuleren en discriminatie op twee niveaus aan te pakken. Zo zijn wij enerzijds bezig met de bewustwording en training hiervan bij ons interne personeel en anderzijds met het aanleren van vaardigheden om het gesprek hier extern over aan te gaan. Hieronder presenteren wij een aantal concrete acties die wij ondernemen op deze twee niveaus :

Acties om bewustwording en vaardigheden te bevorderen:

- Wij bespreken ons inclusie- & diversiteitbeleid en de manieren waarop discriminatie uitgesloten kan worden tijdens de onboarding die elke interne medewerker volgt aan het begin van zijn/haar dienstverband; Dilemma's uit de praktijk worden uitgebreid met de nieuwe medewerkers besproken. Ook wordt hen gewezen op het voorlichtingsmateriaal van de ABU en de site www.werkjijmeezegnee.nl.
- Aan het einde van de onboarding wordt door de nieuwe collega een anti- discriminatie statement getekend en in het dossier van de medewerker opgeslagen.

- De nieuwe medewerker bekijkt tijdens de onboarding een filmpje van de directie waarin de directie zich uitspreekt over inclusie en diversiteit en wat de visie van Consolid hierop is.
- Nieuwe medewerkers krijgen in hun eerste half jaar de app Diversiteit Loont van ABU aangeboden en moeten deze gedurende 2 maanden doorlopen.
- Op basis van bestaande trainingen heeft Consolid een eigen training ontworpen: 'selecteren zonder vooroordelen'. Deze training wordt gedurende het jaar verschillende malen aan het personeel aangeboden.
- In het protocol integer handelen heeft Consolid discriminatie benoemd als grensoverschrijdend gedrag. In dit protocol wordt de werknemer gewezen op zijn eigen verantwoordelijkheid in het voorkomen van discriminatie en worden concrete tips gegeven over hoe te handelen bij discriminatie.
- Het inclusie- en diversiteitsbeleid staat als onderwerp ten minste 1 x per jaar op de agenda's van het kernteam (het gehele middel management), MT en Directie overleggen.
- Het inclusie- en diversiteitsbeleid wordt 1x per jaar opnieuw besproken en aangepast, indien nodig.
- Het onderwerp discriminatie wordt ten minste 2 x per jaar besproken tijdens de overleggen met de operatie: het kernteam en tijdens de intercedenten overleggen. Praktijk voorbeelden, zoals de intercedenten deze hebben meegemaakt worden besproken en uitgespeeld in rollenspellen.
- Op ons intranet staat de link naar de website www.werkjijmeezegnee.nl
- Het beleid als ook het voorlichtingsmateriaal (de speeksheet en de filmpjes) wordt ten minste 1x per jaar actief aangeboden aan het uitvoerend personeel (via de email). Op ons digitale proceshandboek Scientia is het beleid, als ook het voorlichtingsmateriaal van de ABU te vinden.
- Consolid heeft een klachten meldpunt via haar website. Daar kunnen zowel flexkrachten als klanten als andere stakeholders hun klachten, rondom het thema discriminatie of diversiteit, kwijt. Deze worden door de betreffende afdeling in behandeling genomen en de indiener krijgt feedback op de klacht.
- Interne medewerkers zullen klachten over klanten die met een discriminerend verzoek komen direct melden bij het meldpunt op de website werkjijmeezegnee.nl. Zij sturen hierover een email naar de afdeling HR, zodat deze op de hoogte blijft van wat er speelt.
- Interne medewerkers die zelf een klacht hebben over discriminatie (wat henzelf betreft) kunnen dit melden bij de vertrouwenspersoon of bij de afdeling HR.
- Consolid participeert aan de Diversity day met een Consolid filmpje.

- Tijdens de intervisies die interne medewerkers de eerste twee jaar van hun dienstverband volgen is er ruimte voor het bespreken van kwesties in strijd met ons inclusie- en diversiteitsbeleid;
- Tijdens werkoverleggen tussen leidinggevende en medewerker(s) is ruimte voor het bespreken van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en andere kwesties in strijd met ons inclusie- en diversiteitsbeleid;
- Het stappenplan voor de intercedent wanneer een discriminerend verzoek door een klant wordt ingediend:
 1. De intercedent vraagt aan de contactpersoon of zij zich bewust zijn van het feit dat zij een discriminerend verzoek doen.
 2. De intercedent probeert het verzoek verder uit te vragen. Waarom doen zij dit verzoek, wat zit erachter?
 3. Wanneer de contactpersoon niet verder het verzoek wil toelichten of uitleggen wordt de manager ingeschakeld.

4. Er wordt (indien van toepassing) contact opgenomen met de leidinggevende van degene die het verzoek doet.

- Tweemaal per jaar organiseert de HR afdeling van Consolid dilemmabijeenkomsten met betrekking tot discriminatie waarin intercedenten gezamenlijk casuïstiek kunnen bespreken en tips kunnen uitwisselen;
- Opgestelde vacatures kunnen gecheckt worden op: [Vacaturecheck College voor de Rechten van de Mens vernieuwd - ABU](#).

Wat is het resultaat?

Ons bewustzijn van en harde optreden tegen discriminatie resulteert in een divers en inclusief personeelsbestand waar wij trots op zijn. Zo zie je in onze organisatie:

- Opleidingskandidaten en uitzendkrachten met verschillende etnische achtergronden, godsdiensten, geaardheden, leeftijden etc.;
- Ook ons interne personeelsbestand kent een grote diversiteit in etnische achtergronden, godsdiensten, geaardheden, leeftijden etc.;
- Intern een goede verdeling van geslacht, namelijk 45% man en 55% vrouw;
- Zowel intern als extern heeft Consolid een vertegenwoordiging van alle leeftijdsgroepen.

Alle inzet ten spijt is de strijd tegen discriminatie nog lang niet gewonnen en zullen wij ons als organisatie en als branche altijd zeer bewust van moeten blijven. Daarom is het naleven van het bovenstaand beleid zo ontzettend belangrijk.