

## Antidiscriminatiebeleid- TOPSTAD

	<p>Ons beleid is dat wij geen gesprekken aan gaan met opdrachtgevers die kandidaten willen selecteren op hun: ras, afkomst, religie, geardeheid en fysieke beperkingen.</p>
	<p><b>Wat verstaat Topstad onder discriminatie?</b>          Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen. Bijvoorbeeld op basis van geslacht of godsdienst. Topstad discrimineert niet op grond van de hieronder genoemde onderdelen</p> <p><b>Discriminatiegronden</b>          Het kenmerk waarop iemand onterecht anders behandeld wordt, noemen we een discriminatiegrond. In de wet worden de volgende discriminatiegronden uitdrukkelijk genoemd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leeftijd</b>              Leeftijd mag geen rol spelen bij het werk, als iemand werk zoekt of een beroepsopleiding volgt. Voorbeeld van discriminatie op grond van leeftijd kan zijn: iemand wordt afgewezen voor een functie omdat hij te oud is.</li> <li>• <b>Seksuele gerichtheid</b>              Het feit dat iemand hetero-, homo- of biseksueel is, mag geen reden zijn voor een andere behandeling. Een voorbeeld van discriminatie om deze reden kan zijn: Een werkgever geeft een lesbisch paar geen verlof voor hun huwelijk.</li> <li>• <b>Godsdienst en levensovertuiging</b>              In Nederland mag iedereen geloven wat hij of zij wil. Of geen geloof hebben. Een voorbeeld van discriminatie op grond van deze redenen kan zijn: een moslima die geen hoofddoek mag dragen op het werk.</li> <li>• <b>Ras</b>              Met ras wordt hier bedoeld: huidskleur, afkomst, nationale of etnische achtergrond. Discriminatie op deze grond mag niet. Een voorbeeld van dit soort discriminatie kan zijn: een vrouw die geen verzekering kan afsluiten omdat zij Roma is.</li> <li>• <b>Geslacht</b>              In Nederland moeten mannen en vrouwen hetzelfde worden behandeld. Discriminatie van transgenders en mensen die zich niet helemaal bij het ene of het andere geslacht thuisvoelen, mag ook niet. Het geslacht maakt dus in Nederland niet uit. Een voorbeeld van discriminatie om deze reden kan zijn: een werknemster krijgt geen nieuw arbeidscontract omdat zij zwanger is.</li> <li>• <b>Nationaliteit</b>              Discrimineren omdat iemand een andere nationaliteit of een verblijfsvergunning heeft, is verboden. Een voorbeeld van discriminatie om deze reden kan zijn: een werkgever wijst een sollicitant af omdat deze niet de Nederlandse nationaliteit heeft.</li> <li>• <b>Handicap of chronische ziekte</b>              In Nederland mag je geen nadeel ondervinden van je handicap of chronische ziekte. Dit geldt onder meer bij wonen, werken, onderwijs, openbaar vervoer, winkelen, uitgaan en goederen en diensten. Een voorbeeld van discriminatie op deze grond kan zijn: een restaurant wil geen mensen in rolstoelen in de zaak.</li> <li>• <b>Politieke overtuiging</b>              Een politieke overtuiging mag geen reden zijn voor ongelijke behandeling bij werk, onderwijs en kopen van goederen en diensten. Een voorbeeld van discriminatie op deze grond kan zijn: een werknemster krijgt ontslag na een politieke discussie met haar werkgever. Haar mening was anders dan die van haar werkgever.</li> <li>• <b>Burgerlijke staat</b>              Burgerlijke staat gaat over uw levenssituatie. Bijvoorbeeld getrouwd of geregistreerd partner zijn. Ook: gescheiden of alleenstaand zijn, wettig of onwettig kind zijn. Discriminatie op deze grond kan bijvoorbeeld zijn: Alleenstaanden betalen een hogere lidmaatschapscontributie dan (echt)paren per persoon betalen.</li> <li>• <b>Soort arbeidscontract (vast of tijdelijk)</b>              Een vast of tijdelijk contract is geen reden voor verschillende behandelingen bij afspraken over arbeidsvoorwaarden. Een voorbeeld van discriminatie op deze grond kan zijn: een tijdelijke werknemer krijgt geen jaarlijkse loonsverhoging. Vaste werknemers wel.</li> <li>• <b>Arbeidsduur (fulltime of parttime werk)</b>              Een parttime of fulltime arbeidscontract is geen reden voor verschillende arbeidsvoorwaarden en beloning. Een voorbeeld van discriminatie op deze grond kan zijn: een parttimer ontvangt een lager uurloon dan zijn fulltime-collega die hetzelfde werk doet.</li> </ul>
	<p>2. Ons standpunt is dat wij ons aanhouden aan de boven geschetste aspecten.</p>

	<p>3.Topstad heeft een speciaal email adres om alle klachten te melden. Dan worden de klachten door een collega in behandeling genomen. Topstad beschikt over een adequaat beleid gericht op het weren van discriminerende verzoeken vanuit opdrachtgevers.</p> <p>3a. Een vertrouwen persoon vanuit de opdrachtgever en een van onze organisatie gaan een gesprek aan om de problematiek in kaart te brengen. Vervolgens komt er een tweede gesprek met de medewerker om de problemen samen te analyseren aan de hand van het eerste gesprek met de opdrachtgever. Tot slot komen wij tot conclusie en aanbeveilingen.</p>
	<p>3b.Topstad verwacht van haar medewerkers dat zij zich commiteren en houden aan dit discriminatiebeleid. Om dit beleid te kunnen waarborgen, kan er bij overtreding hiervan aan de medewerker disciplinaire sancties worden opgelegd.</p>
	<p>4. Onze verantwoordelijkheden zijn:  a-Duidelijk boodschap inzake discriminatiebeleid van Topstad  b-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 door  a-maandelijkse overleggen met de medewerker en de opdrachtgever  b-het wordt tevens een onderdeel van een standaard cursus/training  c-nieuwe initiatieven en ideeën samen met de medewerkers ontwikkelen</p>
2	<p>2a. Topstad ontwikkelt haar eigen beleid inzake discriminatie, gebaseerd op de algemene richtlijnen van de overheid. Tevens word er daar aan de volgende aspecten toegevoegd.  Wij nemen ook de ideeën van onze medewerkers maar ook die van onze opdrachtgevers mee om ons beleid te ontwikkelen.</p> <p>2b. idem punt 4. boven</p>
	<p>2c.Omdat wij de medewerkers altijd vooraf mee betrekken om ons beleid uit te stippelen. Dus look luisteren naar hun eigen verhalen en ervaringen.</p>
	<p>2d.Ons discriminatiebeleid word openbaar gemaakt op onze site (wordt nu aangewerkt tot eind augustus 2020)</p>
3	<p>3a. Er is altijd een vertrouwenspersoon bij de opdrachtgever aanwezig om klachten te bespreken naast een aangewezen persoon van Topstad.</p> <p>3b.idem vraag1- onderdeel 4: onze verantwoordelijkheden</p>
	<p>3c. Deze trainingen vormen een onderdeel van hun cursus programma. Daar aan gaan onze medewerkers deel nemen. Wij vragen ook de vertrouwenspersoon vanuit de opdrachtgever ook deel te nemen aan onze programmas. Om informatie uit te wisselen.</p>
	<p>3d. Tijdens de zwangerschapsperiode komen wij vaker in contact met de opdrachtgever om haar intensief te begeleiden. In de laatste weken van de zwangerschapsperiode komen wij ook in contact met het uww om te bepalen wanneer ze weer werk kan hervatten.</p>
	<p>3 e..Kennis van de medewerker wordt up to date gehouden door onze nieuws brieven en per mail vanuit ons geautomtiseerd systeem: BULLHORN. Deze wordt dan door een speciale medewerker vanuit Topstad onderhouden. Tevens organiseren wij terugkomdagen in groepsverband om informatie met elkaar uit te wisselen en de kennis bij te stellen door het inzetten van ervaren deskundigen</p> <p>3f. idem vraag hierboven 3<sup>e</sup>.</p> <p>3g. Topstadsbeleid is heel duidelijk en helder aangegeven. Iedereen is op de hoogte hoe te handelen.</p> <p>3h.Er is altijd een vertrouwenspersoon zowel vanuit de opdrachtgever als vanuit Topstad zelf. In ingewikkelde gevallen wordt er een extern professioneel bureau ingeschakeld voor advies.</p> <p>3f.Topstad heeft een speciaal email om klachten in te dienen bij onze vertrouwens persoon bij Topstad. Werknemer ontvangt dan van ons binnen 3 werkdagen een ontvangstbevestiging.</p>
4	<p>4a. Toetsing van ons beleid doen wij tijdens de cursussen op een interactieve manier: ook door rollenspel</p> <p>4b. Idem vraag 1 onderdeel 3b.</p>
5	<p>5a.effectiviteit van het beleid wordt wel periodiek geevalueerd tijdens de terugkomdagen en cursussen/trainingen</p> <p>5b.Evaluatie vindt plaats aan de hand van onze trainingen en terugkom dagen met de medewerkers .</p> <p>5c.idem 5a. aan de hand van interactieve trainingen ontvangen wij van de werknemers heel veel reacties en nw ideeën om bepaalde dingen te ontwikkelen.</p>
