

## Anti-discriminatie beleid

Werken bij Network is als werken bij een familiebedrijf; veel verantwoordelijkheid, uitdagende projecten en altijd op elkaar kunnen rekenen. Dagelijks zetten wij ons in voor het mogelijk maken van toekomstperspectief en werkgeluk voor onze werknemers. Binnen onze technische niche doen we dat binnen een diverse arbeidsmarkt en met een veelzijdig cultuurrijk personeelsbestand. En dat is maar goed ook! Network vindt dat het mogelijk maken van werkgeluk en toekomstperspectief samengaat met een grote verantwoordelijkheid om discriminatie zoveel mogelijk uit te bannen. Ondanks de wettelijke kaders komt discriminatie op de arbeidsmarkt helaas toch nog vaak voor. Vanzelfsprekend wil Network er alles aan doen om discriminatie tegen te gaan.

### Definitie discriminatie

Volgens ons is er sprake van discriminatie als mensen op grond van afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, afstand tot de arbeidsmarkt, gezondheid, handicap/beperking of geloofsovertuiging ongelijke kansen krijgen. Wij geloven juist in de kracht van diversiteit om organisatieprestaties te verbeteren en streven naar een arbeidsmarkt waarin iedereen, zonder uitzonderingen, kan participeren. Dit standpunt geldt tweeledig: discriminatie wordt in geen geval geaccepteerd bij de selectie van onze flexibele medewerkers, maar ook niet bij de selectie van onze eigen medewerkers.

### Hoe borgen wij ons anti-discriminatie beleid?

- De interne medewerkers van Network die zich direct bezighouden met het bemiddelen van personeel zijn geïnformeerd over en vertrouwd met ons anti-discriminatie beleid. Tevens instrueren wij hoe discriminatie te herkennen en daar op een juiste en adequate manier op te reageren. Voor medewerkers moet het een vanzelfsprekendheid zijn dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is. Ook al is het de wens van de klant.
- Het is belangrijk onze medewerkers richtlijnen en middelen te bieden om hen te helpen hoe te handelen in situaties waarbij sprake is van discriminatie. Ook moeten zij weten dat hun leidinggevende en de directie hen altijd zullen steunen als zij een opdrachtgever niet verder helpen als deze van hen vraagt om op een discriminerende manier te selecteren. Het voorkomen van discriminatie weegt altijd zwaarder dan het commercieel belang.
- Leidinggevenden attenderen hun medewerkers regelmatig op het belang dat we samen discriminatie tegengaan en dat zij (en de directie) hun medewerkers hierin steunen.
- Het onderwerp discriminatie is een terugkerend onderwerp van gesprek tijdens Managementteam-vergaderingen.
- Binnen Network is een vertrouwenspersoon aangesteld waar medewerkers terecht kunnen voor advies of een klankbordgesprek.

Indien daar aanleiding toe is, spreken wij onze medewerkers aan op onze normen en waarden. Is een medewerker herhaaldelijk aangesproken op het niet handelen naar de normen en waarden en zien wij geen verbetering, dan gaan we over tot gesprekken over disfunctioneren met bijbehorende passende maatregelen.