

“Iedereen verdient een gelijke kans en mag zichzelf zijn. Ook bij het behouden en vinden van een baan”

**Onze organisatie gelooft dat iedereen gelijke kansen verdient, dus ook bij het vinden en behouden van een baan. Onze bedrijfsvoering is er dan ook op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven, ongeacht diens leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit.**

Bij Interim Finance Group worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie gerelateerd zijn. Wij beoordelen geschiktheid voor een functie naar iemands vaardigheden, competenties en talenten.

We zijn ervan overtuigd dat de mensen die voor onze organisatie werken het verschil maken in dienstverlening: ieder met zijn eigen unieke talent en passie. Het is onze missie om mensen te helpen aan werk dat het beste bij hen past en tegelijkertijd onze opdrachtgevers te voorzien van de beste medewerkers.

### **Ons antidiscriminatiebeleid**

Onder discriminatie verstaat Interim Finance Group 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.

Interim Finance Group discrimineert niet op grond van leeftijd, seksuele gerichtheid, ras, burgerlijke staat, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, politieke gezindheid, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, soort arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk), arbeidsduur (voltijd of deeltijd) of enige andere irrelevante grond. Iedereen verdient gelijke kansen. Ook bij het vinden én behouden van een baan. Zowel bij het bemiddelen van onze indirecte medewerkers als bij het aannemen van onze directe medewerkers (consultants, kantoorpersoneel) en/of zzp'ers, kijken wij alleen naar de vaardigheden, competenties en talenten van een persoon. Dat is waar het om draait.

### **Hoe wij invulling geven aan ons beleid**

Wij zetten ons in om een veilig werkklimaat te creëren waar men elkaar te allen tijde en door alle lagen met respect behandelt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt.

Ook zetten we ons als werkgever in dat iedereen die voor ons werkt ons standpunt over discriminatie kent, weten dat Interim Finance Group discriminatie niet zal accepteren en dat zij zich door ons gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken. Daarom informeren wij onze werknemers in het herkennen en tegengaan van discriminatie bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Werknemers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend. Als de werknemer twijfelt kan hij/zij voor overleg terecht bij de direct leidinggevende of vertrouwenspersoon binnen Interim Finance Group.

## **Wat wij doen**

### **1. Duidelijke boodschap**

Medewerkers moeten zich te allen tijde en door alle lagen van de organisatie gesteund voelen om niet mee te werken aan discriminerende verzoeken en op te komen tegen discriminatie. Het tegengaan van discriminatie begint bij goed voorbeeldgedrag in de hoogste lagen van de organisatie.

We maken het onderwerp binnen onze organisatie laagdrempelig en bespreekbaar. Ons streven is een omgeving waarin medewerkers zich vrij en veilig voelen om eventuele misstanden aan de kaak te stellen. Eventuele tegenstrijdige belangen tussen commerciële doelstellingen en ons antidiscriminatiebeleid zijn altijd bespreekbaar. Ook kan de vertrouwenspersoon bemiddelen in situaties waar dit nodig is.

### **2. Kennisoverdracht**

Om discriminatie binnen onze organisatie geen kans te geven, is kennis over wat wel en niet mag essentieel. Wij brengen het onderwerp discriminatie onder de aandacht door onder meer:

- Het onderwerp tijdens de introductiedag aan bod te laten komen, waarbij wij ons standpunt duidelijk overbrengen: gelijke kansen voor iedereen;
- Tijdens de maandelijkse gesprekken/evaluaties met medewerkers het onderwerp bespreekbaar te maken.

### **3. Goed voorbeeld**

Wij vinden het belangrijk niet alleen onze medewerkers onze boodschap duidelijk mee te geven, maar ook de mensen en organisaties waarmee wij samenwerken. Zo gaan wij het gesprek aan met onze opdrachtgevers en hebben wij in onze algemene voorwaarden een duidelijk antidiscriminatie verklaring staan. Dit vanuit de overtuiging dat een goed voorbeeld doet volgen.

### **4. Voortdurend in beweging**

Wij evalueren voortdurend onze processen en daar waar nodig passen we deze aan om discriminatie te voorkomen. Ook stellen wij onszelf voortdurend de vraag wat wij als organisatie nog meer kunnen doen om gelijke behandeling te stimuleren en discriminatie tegen te gaan.

### **5. Vragen en klachten**

Als medewerkers en/of zzp'ers binnen onze organisatie in aanraking komen met discriminatie, discriminatie signaleren of discriminerende verzoeken ontvangen, dan kan hier melding van worden gemaakt bij de vertrouwenspersoon van Interim Finance Group.

### **6. Wistleblow**

Als een medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij zijn/haar leidinggevende. Mocht dit niet leiden tot het gewenste resultaat, dan kan de medewerker terecht bij de vertrouwenspersoon.

### **7. Evaluatie en bijstelling**

We bekijken jaarlijks of ons antidiscriminatiebeleid afdoende is en wat eventueel aangepast en/of aangescherpt moet worden.