



Antidiscriminatiebeleid

Antidiscriminatiebeleid FLEOX

1. Algemeen uitgangspunt

Bij FLEOX vinden we het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt op werk. Leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, geloofs- en levensovertuiging, ras, etnische afkomst, nationaliteit, politieke overtuiging, medische gronden, zwangerschap of handicap mogen daarbij geen enkele rol spelen. We accepteren geen enkele vorm van discriminatie, ongelijke behandeling of intimidatie, op wat voor grond dan ook. We streven naar een veilige en inclusieve werkomgeving waarin iedereen gelijkwaardig wordt behandeld. Discriminatie of intimidatie ondermijnen namelijk niet alleen ons eigen welzijn, maar ook het functioneren en de integriteit van onze organisatie.

Onze professionals worden door FLEOX alleen beoordeeld op hun competenties, vaardigheden en geschiktheid voor een functie. Oftewel: we behandelen werkzoekenden bij de werving en selectie gelijk en tellen alleen functiegerelateerde criteria mee. Dit geldt overigens niet alleen tijdens de wervings- en selectieprocedure, maar ook gedurende de periode dat onze professionals werkzaamheden verrichten bij een opdrachtgever of inlener. We verwachten van al onze werknemers dat zij dit uitgangspunt op dezelfde manier als voor onze interne collega's respecteren.

2. Doel en reikwijdte

Met dit antidiscriminatiebeleid willen we op een duidelijke en transparante manier uitleggen:

- Wat we verstaan onder discriminatie en intimidatie;
- Wat ons standpunt is ten opzichte van discriminatie en intimidatie;
- Wat er van onze werknemers wordt verwacht en welke verantwoordelijkheid we zelf als werkgever hebben.

Het doel van dit beleid richt zich daarnaast op het voorkomen van discriminatie, ongelijke behandeling of intimidatie, het vastleggen van een zorgvuldige meld- en opvolgingsprocedure en het beschermen van werknemers die dit ervaren of melden.

Het beleid is van toepassing op alle werknemers van FLEOX, leidinggevend en directie, onze professionals, sollicitanten en opdrachtgevers, derden die werkzaamheden verrichten voor of namens de organisatie en alle overige externe partijen.

Het beleid geldt voor alle werkgerelateerde situaties, waaronder de fysieke werkplek, digitale en online communicatie, werkoverleggen en alle overige activiteiten die verband houden met ons werk.

3. Definitie en uitgangspunten

Bij FLEOX verstaan we onder **discriminatie** het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken als bedoeld in artikel 1 van dit antidiscriminatiebeleid. We beschouwen het ook uitdrukkelijk als discriminatie wanneer een opdrachtgever of inlener vraagt om onderscheid te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie of opdracht. FLEOX wijst dergelijke verzoeken principieel af.

Ongewenst gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of waaruit een bedreigende, vijandige of vernederende omgeving ontstaat en elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie wordt gezien als **intimidatie** en wordt door ons nadrukkelijk afgewezen.

Discriminatie of (seksuele) intimidatie kunnen zowel direct als indirect plaatsvinden.

4. Wettelijk kader

Dit antidiscriminatiebeleid is gebaseerd op relevante wet- en regelgeving, waaronder:

- Artikel 1 van de Grondwet (GW);
- De Algemene wet gelijke behandeling (AwGB);
- De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet);
- Relevante jurisprudentie, waaronder:
 - Feryn-zaak (C-54/07, ECJ) bepaalde dat discriminatoire uitslatingen en systematische uitsluitingen al verboden zijn, ook zonder concreet slachtoffer;
 - Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2016:510) bepaalde dat discriminatie ook via verbaal gedrag of uitslatingen plaatsvindt;
 - Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, ECJ) benadrukte de rol van handhaving en de bredere toepassing van antidiscriminatiewetgeving.

5. Standpunt FLEOX

FLEOX wijst iedere vorm van discriminatie, ongelijke behandeling of intimidatie af. Dit omvat ook dat we geen enkele vorm tolereren naar onze professionals door derden. Verzoeken van een opdrachtgever of inlener om bij de wervings- en selectieprocedure, dan wel gedurende de inzet van onze professionals rekening te houden met specifieke kenmerken worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

Van een objectieve rechtvaardiging is uitsluitend sprake, indien:

- Het een **legitiem doel** dient. Dit moet een gerechtvaardigd en functiegerelateerd doel zijn, zoals veiligheid of wettelijke vereisten;
- Het middel **geschikt** is om het doel te bereiken. Het criterium is effectief en draagt daadwerkelijk bij aan het bereiken van het legitieme doel;
- Dit in **redelijke verhouding** staat tot het doel. Er moet sprake zijn van proportionaliteit tussen het gemaakte onderscheid en het beoogde doel;
- Er wordt voldaan aan het **noodzakelijkheids criterium**. Er is geen andere, minder onderscheid makende manier om het beoogde doel te realiseren.

Binnen FLEOX streven we naar een werksituatie waarin iedereen respectvol en gelijkwaardig wordt behandeld, waarin verschillen tussen mensen worden erkend en gerespecteerd en waarin we gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor een veilige werkomgeving.

6. Verantwoordelijkheid werknemer

Als werknemer van FLEOX heb je de verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van een opdrachtgever of inlener met een mogelijk discriminerend of intimiderend karakter. We dienen dit met elkaar te herkennen en verlenen daar op geen enkele manier medewerking aan. Bij twijfel over de aanwezigheid van een objectieve rechtvaardiging, dan wel bij vragen over de afhandeling van dit verzoek, kun je altijd terecht bij je leidinggevende of de directie.

Indien je zelf wordt geconfronteerd met discriminatie of intimidatie dien je dit direct te melden bij je leidinggevende of de directie. Als werknemer kun je je daarnaast ook wenden tot onze externe vertrouwenspersoon voor het bespreekbaar maken van discriminatie, intimidatie of andere vertrouwenskwesies¹.

Van iedereen wordt verwacht dat we elkaar aan durven te spreken op ongelijke behandeling en ongewenst gedrag en dit bij de leidinggevende of directie melden wanneer we dit waarnemen.

7. Verantwoordelijkheid werkgever

FLEOX draagt als werkgever de verantwoordelijkheid voor:

- Het creëren van een veilige werkomgeving, waar ruimte is voor open en constructief overleg en waarin ongelijke behandeling en ongewenst gedrag worden voorkomen en aangepakt;
- De kenbaarheid, uitvoering en naleving van het antidiscriminatiebeleid, door middel van:
 - Het informeren van nieuwe werknemers tijdens de onboarding;
 - Het periodiek bespreken en herhalen tijdens werkoverleggen;
 - Het instrueren in het herkennen van discriminatie en intimidatie²;
 - Het voorbereid zijn op situaties waarin dergelijke situaties en/of verzoeken zich voordoen en hoe gehandeld dient te worden richting een opdrachtgever of inlener².
- De evaluatie en eventuele bijstelling van het antidiscriminatiebeleid.

Leidinggevendenden dienen hierin het goede voorbeeld te geven, ongelijke behandeling en ongewenst gedrag te signaleren en te bespreken en te zorgen voor een veilige meldcultuur, waarin meldingen serieus genomen worden en er altijd conform de geldende meldprocedure gehandeld wordt.

8. Meldprocedure en opvolging

Indien je discriminatie of intimidatie ervaart of waarneemt, kan dit gemeld worden bij:

- Je leidinggevende of de directie;
- HR;
- Onze externe vertrouwenspersoon.

¹ De contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon van FLEOX zijn terug te vinden in het Personeelshandboek.

² Dit dient vastgelegd en toegelicht te worden in het Personeelshandboek.

Meldingen worden altijd zorgvuldig, objectief en vertrouwelijk behandeld en zullen altijd eerst met hoor en wederhoor worden opgepakt.

We zullen nooit toestaan dat melders, getuigen of betrokkenen worden benadeeld wegens het doen van een melding of het meewerken aan een onderzoek. Benadeling wordt gezien als een ernstige overtreding van dit antidiscriminatiebeleid.

Als er een melding is gedaan wordt je als melder, getuige of betrokkene op de hoogte gehouden van het vervolgproces en mogelijke maatregelen en/of sancties. Indien gewenst kan er eerst een informele oplossing worden onderzocht. De uitkomst hiervan wordt altijd door ons als werkgever vastgelegd en medegedeeld.

9. Maatregelen en sancties

Bij overtreding van dit antidiscriminatiebeleid kunnen maatregelen worden genomen, waaronder:

- Een officiële waarschuwing;
- Disciplinaire maatregelen;
- Aanpassing van de arbeidsrelatie;
- Ontslag op staande voet.

De zwaarte van de maatregel is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag. De beoordeling hiervan berust uitsluitend bij ons als werkgever, die we zorgvuldig en in lijn met het beleid en de geldende wet- en regelgeving vaststellen.

10. Monitoring en evaluatie

Dit antidiscriminatiebeleid wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast, indien wet- en regelgeving, het bedrijfsbelang of de praktijk daartoe aanleiding geven.

11. Slotbepalingen

De meest actuele versie van het antidiscriminatiebeleid is altijd te raadplegen bij de directie van FLEOX.

Aan dit antidiscriminatiebeleid kunnen geen rechten worden ontleend.

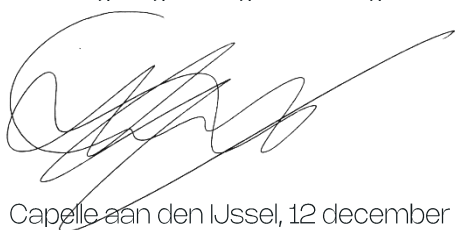
Op de bepalingen in dit antidiscriminatiebeleid is Nederlands recht van toepassing.

Dit antidiscriminatiebeleid is voor het laatst gewijzigd december 2025.

Namens de directie,

FLEOX B.V.

Rechtsgeldig vertegenwoordigd door **de heer G.N.W. van der Weerd**



Capelle aan den IJssel, 12 december 2025