



Política de lucha contra la discriminación en la contratación y la selección

Punto de partida general

Las operaciones comerciales de Payingit tienen como objetivo brindar a los solicitantes de empleo una oportunidad justa en el trabajo, independientemente de la edad, sexo, estado civil, orientación sexual, vida, político o credo, raza, origen étnico o nacionalidad.

En el proceso de contratación y selección, los solicitantes de empleo reciben el mismo trato porque solo se evalúan según criterios relacionados con el trabajo.

Meta

El propósito de esta política es ser claro y transparente con los empleados y terceros sobre:

1. Qué entiende Payingit por discriminación / solicitudes discriminatorias;
- 2.Cuál es la posición de Payingit sobre propuestas discriminatorias;
3. Actuación de los empleados:
 - a. Qué se espera de los empleados cómo actúan durante su actividades, en particular durante las actividades (para apoyar la actividades comerciales) relacionadas con el reclutamiento y la selección;
 - b. Dónde puede acudir el empleado para una consulta y / o un informe;
4. Responsabilidades del empleador.

1. Definición de discriminación

Se entiende por discriminación: hacer una distinción directa e indirecta entre personas basadas en edad, género, estado civil, orientación sexual, vida, político o credo, raza, origen étnico o nacionalidad.

La discriminación también incluye expresamente responder a solicitudes de clientes para hacer una distinción entre las personas en el reclutamiento y la selección sobre la base de basado en criterios que no son necesarios o relevantes para una correcta interpretación de la función.

2. Punto de vista de Payingit

- a. Payingit rechaza cualquier forma de discriminación.
- b. Solicitudes de los clientes a tener en cuenta durante el reclutamiento y la selección con ciertos criterios solo se cumplirán si hay *justificación objetiva*.

Existe una justificación objetiva si la selección basada en lo solicitado criterios:

- Sirve para un propósito legítimo. Esto significa que existe una buena razón relacionada con el trabajo para seleccionar los criterios relevantes durante el proceso de reclutamiento y selección (un ejemplo de propósito legítimo es la seguridad);
- Resultados en la consecución del objetivo legítimo, los medios son adecuados para lograr el objetivo;
- En proporción razonable al objetivo, hay proporcionalidad relativo al objetivo;



- Necesario porque no hay otra forma menos discriminatoria es lograr la meta, se cumple criterio de necesidad.

c. Payingit no tolera que los empleados sean discriminados por terceros. Los empleados aquí también incluyen a los empleados que realizan trabajos bajo la dirección y supervisión de un arrendatario.

3. Actuación de los empleados

a. Los empleados tienen su propia responsabilidad de estar alertos a solicitudes de clientes con carácter discriminatorio, tales solicitudes reconocer y asegurarse de que no haya cooperación otorgado.

b. Si el empleado tiene dudas sobre si un objetivo Justificación de una solicitud de un cliente para participar en el reclutamiento y selección, para tener en cuenta ciertos criterios, o tener preguntas sobre cómo manejar una solicitud el empleado puede ponerse en contacto con el gerente de recursos humanos para realizar consultas.

c. Si el empleado identifica discriminación y quiere plantearla, quiere informar abusos o mala conducta y / o plantear un problema de confianza el empleado puede ponerse en contacto con el gerente de recursos humanos. Si esto no conduce a un para obtener resultados satisfactorios para el empleado, el empleado puede comunicarse con la gerencia.

4. Responsabilidades del empleador

Payingit es responsable de:

a. Crear un entorno de trabajo seguro donde las personas se traten con respeto, haya lugar para consultas constructivas y se prevengan y aborden comportamientos indeseables en cualquier forma;

b. La concienciación e implementación de esta política contra la discriminación. Esto incluye asegurarse de que los empleados:

- estar informado y familiarizado con la política. Esto será compartido con empleo y discutido durante el proceso de inducción.
- haber recibido buenas instrucciones sobre cómo lidiar con la discriminación y la discriminación reconocer solicitudes. Esto se discutirá en el proceso de inducción.
- estar preparados para la situación a la que se enfrentan con un solicitud discriminatoria y saber cómo pueden comunicarse con los clientes pueden alimentarse y girar. Esto es realizado por para practicar conversaciones entre ellos y con los nuevos empleados enseñar técnicas de conversación durante el proceso de inducción.

c. La evaluación y adecuación de esta política.