

**COD DE CONDUITĂ pentru prevenirea și combaterea discriminării GOODMORNING BV****Articolul 1 Prevederi generale**

GOODMORNING BV este situată la adresa Penningweg 25, 4879 AE, Etten-Leur.

În cadrul acestui cod de conduită este stabilită politica antidiscriminare a companiei GOODMORNING BV.

În calitate de agenție de muncă temporară, GOODMORNING BV este membră ABU (Uniunea Generală a Agențiilor de muncă temporară) și este obligată să respecte standardele stabilite de ABU în ceea ce privește comportamentul adecvat al membrilor, pentru a asigura o activitate comercială responsabilă din punct de vedere social. Scopul codului de conduită este acela de a oferi claritate angajaților permanenți, angajaților temporari și clienților GOODMORNING BV cu privire la modul în care se poate preveni un tratament inechitabil, efectuat cu bună știință sau nu, interzis de lege, pe criterii de sex, rasă, origine etnică sau culoarea pielii, naționalitate, religie, filozofie de viață, apartenență politică, stare civilă, orientare sexuală, handicap și vârstă.

GOODMORNING BV include, de asemenea:

GOODMORNING SP.ZO.O.

Al. Mickiewicza 5a  
77-400 Złotów,  
Polonia  
PL7671635189

GOODMORNING RECRUITMENT SRL

Str. Regele Ferdinand nr.5 spatiul 5,  
400110 Cluj Napoca, Romania

LPC RECRUITMENT IBERIA S.L.

Carrer Pintor Aparicio 4  
03003 Alicante Spania

**Cod de conduită bazat pe legislația și reglementările olandeze**

Premiza Codului de conduită o constituie prevenirea și combaterea discriminării la locul de muncă și în mediul de lucru, denumit în continuare "Codul de conduită". În principiu, acest lucru este prevăzut la articolul 1 din Constituție. GOODMORNING se comportă față de angajații obișnuiți, angajații temporari și clienți, și față de alte agenții de muncă temporară, în conformitate cu legile și reglementările aplicabile în Țările de Jos și nu face discriminări directe sau indirecte.

Discriminarea directă presupune efectuarea unor diferențe în abordarea sau tratamentul persoanelor pe criterii de sex, rasă, origine etnică sau culoare, naționalitate, religie, convingeri, opinii politice, stare civilă, orientare sexuală, handicap și vârstă. Discriminarea indirectă presupune o diferență bazată pe un criteriu neutru care afectează în mod disproporționat anumite persoane în raport cu caracteristicile personale enumerate mai sus, fără să existe o justificare obiectivă pentru acest fapt.

**Prevenirea discriminării conștiente sau inconștiente**

Efectul codului de conduită se axează în primul rând asupra GOODMORNING BV ca organizație de muncă, vizând angajații săi permanenți, angajații temporari și clienții. Codul de conduită a fost conceput pentru a promova punerea în aplicare a principiului menționat în primul paragraf în politica de personal a GOODMORNING BV și pentru a oferi claritate angajaților, lucrătorilor temporari și clienților cu privire la modul în care poate și trebuie să fie prevenită discriminarea conștientă, sau inconștientă.

Codul se axează pe:

- Concretizarea principiului nediscriminării;
- Respectarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește (potențialii) angajați(i) și lucrătorii temporari ai GOODMORNING BV, pe baza codului de conduită al GOODMORNING BV.

### **Punerea în aplicare a politicii anti-discriminare**

Responsabilitatea pentru aplicarea acestei politici anti-discriminare revine GOODMORNING BV, în calitate de agenție de muncă și de plasare a forței de muncă temporară. GOODMORNING BV este responsabilă pentru elaborarea unei politici anti-discriminare. În acest sens, principiul de bază este acela de a alege întotdeauna candidatul cel mai potrivit. Prevenirea discriminării împotriva grupurilor minoritare și luarea de măsuri împotriva comportamentelor discriminatorii și a solicitărilor rasiste din partea angajatorilor.

### **Comunicarea codului de conduită**

GOODMORNING BV se angajează să facă public codul de conduită. Angajații permanenți, angajații temporari și clienții GOODMORNING BV vor fi informați și ținuti la curent cu privire la conținutul codului de conduită și, dacă este necesar, vor fi instruiți cu privire la aplicarea acestuia.

### **Evaluarea codului de conduită**

Funcționarea codului de conduită va fi evaluată anual.

## **Articolul 2 Interdicția de discriminare**

### **Respingerea diferențierii**

În conformitate cu prevederile Legii generale privind egalitatea de șanse (AWGB), ale Legii privind egalitatea de șanse (bărbați și femei) (WGB), ale Legii privind egalitatea de șanse (dizabilități și boli cronice) (WGBH/CZ) și ale Legii privind egalitatea de șanse (discriminare pe motive de vârstă) (WGBL), GOODMORNING BV respinge orice discriminare pe criterii de sex, religie, convingeri personale, apartenență politică, rasă, naționalitate, orientare heterosexuale sau homosexuală, stare civilă, dizabilități, sau boli cronice și vârstă.

### **Respingerea cererilor sau dorințelor cu caracter discriminatoriu**

Opiniile sau preferințele clienților, ale angajaților sau ale relațiilor de afaceri ale acestora nu reprezintă motive valabile pentru a exclude persoane. GOODMORNING BV își informează clienții și potențialii clienți, după caz, că nu va coopera la satisfacerea niciunei cerințe sau dorințe cu intenție discriminatorie.

## **Articolul 3 Recrutare și selecție**

### **Șanse egale (Principiul egalității de șanse)**

La selecția personalului temporar și permanent, se va avea grijă ca toată lumea să aibă șanse egale de selecție. Textul și imaginile folosite în anunțuri nu trebuie să dea impresia că potențialii candidați, care aparțin unei anumite minorități, au șanse reduse de selecție.

### **Evitarea prejudecăților împotriva minorităților etnice**

Criteriile de selecție sunt stabilite astfel încât să nu conțină elemente discriminatorii directe sau indirecte. La formularea criteriilor, se acordă o atenție deosebită evitării oricăror prejudecăți și/sau discriminări la adresa candidaților.

### **Considerații privind utilizarea testelor psihologice**

În cazul în care se ia decizia de a supune un candidat la un test psihologic, se va lua în considerare prejudecata culturală care poate exista în astfel de teste. Acest lucru este luat în considerare și la aplicarea și interpretarea testelor psihologice.

### **Recunoașterea diplomelor dinafara Olandei**

Diplomele din afara Țărilor de Jos sunt recunoscute în conformitate cu diplomele olandeze echivalente.

### **Politica preferențială în cazul posturilor vacante**

GOODMORNING BV are dreptul legal de a aplica o politică preferențială în ceea ce privește posturile vacante, exclusiv pentru trei grupuri: femei, persoane aparținând unei anumite minorități etnice sau culturale și persoane cu handicap, sau cu boli cronice. Cu toate acestea, acest lucru este permis numai dacă scopul acestei politici este de a plasa persoanele care aparțin acestor grupuri într-o poziție privilegiată, pentru a elimina inegalitățile de facto. GOODMORNING BV nu este autorizată să aplice o politică preferențială față de alte grupuri decât cele menționate mai sus - cum ar fi bărbații, persoanele care nu aparțin unui grup etnic sau cultural minoritar ("autohtoni"). De asemenea, nu este permisă aplicarea de politici preferențiale bazate pe alte caracteristici personale. Politicile de preferință sunt supuse cerințelor prevăzute în Legea generală privind egalitatea de șanse și în Legea privind egalitatea de șanse pe motive de handicap și boli cronice.

GOODMORNING BV se ghidează exclusiv după dispozițiile funcționale, ținând cont de dispozițiile legale în materie de recrutare, selecție și punere la dispoziție de lucrători temporari.

GOODMORNING BV își informează clienții că legea interzice cooperarea pentru îndeplinirea unor cereri sau dorințe cu intenție discriminatorie.

GOODMORNING BV se asigură că cerințele posturilor vacante sunt concepute astfel încât să nu prezinte nicio preferință bazată pe sex sau vârstă. În măsura în care este permisă, cu titlu de excepție, o astfel de diferențiere, pe baza legislației privind egalitatea de șanse, acest motiv trebuie menționat în mod explicit în oferta de muncă.

GOODMORNING BV nu va pune întrebări în timpul etapei de selecție cu privire la particularități de natură personală, cum ar fi sarcină, handicap, sau bolile cronice și istoric medical, cu excepția cazului în care acest lucru este permis în mod excepțional, în baza legilor privind egalitatea de șanse.

### **Articolul 4 Politica privind personalul**

În procesul de evaluare a performanțelor angajaților nu trebuie să existe nicio discriminare.

Criteriile stabilite pentru a determina dacă angajații pot participa la instruire, cursuri sau training trebuie să fie de așa natură încât să nu conțină elemente discriminatorii directe sau indirecte.

Criteriile stabilite pentru politicile de promovare în carieră, sau de mobilitate trebuie să fie de așa natură, încât să nu conțină elemente discriminatorii, directe sau indirecte.

### **Articolul 5 Concedieri**

Motivele de concediere, sau motivele care duc la prelungirea unui raport de muncă, nu pot fi legate de culoarea pielii, naționalitatea, sau originea etnică a angajatului.

### **Articolul 6 Măsuri de prevenire a discriminării**

Nu trebuie să existe discriminare în relațiile pe care le avem zilnic unii cu ceilalți. În cadrul GOODMORNING BV ne tratăm reciproc în mod egal. Toată lumea trebuie să se simtă ca acasă în cadrul organizației.

### **Articolul 8 Sancțiuni**

Comportamentul discriminatoriu care poate fi încadrat în definițiile legale relevante, poate fi un motiv pentru conducerea GOODMORNING BV să ia măsuri:

- măsuri disciplinare și denunțarea la poliție pentru încălcări de natură penală a interdicțiilor privind discriminarea.

## Articolul 9 Procedura privind reclamațiile

Personalul GOODMORNING BV este obligat să respecte codul de conduită. Sesizările angajaților, ale lucrătorilor temporari și ale clienților privind discriminarea sunt tratate în permanență cu cea mai mare atenție.

*Sesizările pot avea ca motiv:*

- provocări verbale sau fizice;
- probleme de comunicare și de înțelegere ;
- diferențe în ceea ce privește mediul cultural sau comportamentul.

### **Părți interne:**

Vă puteți adresa diferitelor părți din cadrul organizației.

- superiorului direct, sau altui superior (de rang mai înalt)
- colegilor, atât cei direcți, cât și cei din alte departamente
- departamentului de resurse umane sau de personal
- persoanei de încredere
- medicului de medicina muncii

### **Părți externe:**

Puteți apela la diverse părți din afara organizației.

- Poliție

Prin depunerea unei plângeri la poliție. Acest poate fi făcută numai pe baza unor motive penale. Puteți face o programare în acest scop, sunând la numărul de telefon 0900-8844, sau utilizând formularul de contact online.

- Sit-ul web - [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Acest sit vă arată direcția, astfel încât să ajungeți, în câțiva pași, în locul potrivit pentru a semnală un caz de discriminare. Veți găsi informații despre discriminare, un ghid referitor la sesizări și datele de contact ale organizațiilor relevante.

Acest document a fost adoptat de consiliul de administrație al Goodmorning BV pe 6 Septembrie 2022.

