



## **GEDRAGSCODE ter voorkoming en bestrijding van discriminatie KOBUS**

### **Artikel 1 Algemene bepalingen**

KOBUS is gevestigd op de Koopliedenweg 20, 2991 LN, Barendrecht.

In deze gedragscode is het antidiscriminatiebeleid van KOBUS vastgelegd.

Het doel van de opgestelde gedragscode is om de vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners van

Kobus duidelijkheid te verschaffen over hoe het bewust en onbewust maken van bij de wet verboden ongelijke behandeling op grond van geslacht, ras, etnische afkomst of huidskleur, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd.

Onder Kobus vallen ook:

Kobus Personeel & Organisatie BV  
Koopliedenweg 20  
2991 LN  
Barendrecht

Kobus Opleidingen BV  
Transportweg 4  
2991 LV Barendrecht

### **Gedragscode gebaseerd op Nederlandse wet- en regelgeving**

Uitgangspunt van de gedragscode is voorkoming en bestrijding van discriminatie op de werkvloer en in het werkveld, hierna te noemen gedragscode. Deze is in beginsel neergelegd in artikel 1 van de Grondwet. Kobus zal zich ten opzichte van vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners en andere uitzendondernemingen gedragen overeenkomstig de in Nederland geldende wet- en regelgeving, en niet direct of indirect discrimineren.

Onder directe discriminatie wordt verstaan het maken van onderscheid in de benadering of behandeling van mensen op grond van geslacht, ras, etnische afkomst of huidskleur, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd. Onder indirecte discriminatie wordt verstaan het onderscheid op grond van een neutraal criterium, dat bepaalde personen onevenredig zwaar treft in verband met de in hierboven genoemde persoonskenmerken. Zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigheidsgrond aanwezig is.

### **Bewust en onbewust discrimineren voorkomen**

De werking van de gedragscode strekt zich primair uit tot Kobus als arbeidsorganisatie gericht op haar vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners. De gedragscode is opgesteld om te bevorderen dat in het personeelsbeleid van Kobus het in het eerste lid genoemde beginsel ten uitvoer wordt gebracht en dat vaste medewerkers, uitzendkrachten en opdrachtgevers/inleners duidelijkheid wordt verschaft hoe het bewust of onbewust discrimineren kan en dit dient te worden voorkomen.

De code richt zich op:

- Het concretiseren van het non-discriminatie beginsel;
- Het recht doen aan het gelijke kansen principe ten aanzien van de (potentiële) werknemers en uitzendkrachten van Kobus op basis van de gedragscode van Kobus.



### **Handhaving antidiscriminatiebeleid**

De verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van dit antidiscriminatiebeleid ligt bij KOBUS als arbeid- en uitzendorganisatie. Kobus is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een antidiscriminatiebeleid. Daarbij wordt het uitgangspunt gehanteerd om altijd te kiezen voor de meest geschikte kandidaat. Het voorkomen van achterstelling van minderheidsgroeperingen en het optreden tegen discriminatoir gedrag en racistische aanvragen van inleners.

### **Kennisgeving gedragscode**

Kobus verplicht zich tot openbare bekendmaking van de gedragscode. De vaste medewerkers, uitzendkrachten en de opdrachtgevers/inleners van Kobus worden op de hoogte gesteld en gehouden van de inhoud van de gedragscode en waar nodig geïnstrueerd bij de toepassing hiervan.

### **Evaluatie gedragscode**

De werking van de gedragscode wordt elk jaar geëvalueerd.

## **Artikel 2 Het verbod van onderscheid**

### **Afwijzen onderscheid**

Overeenkomstig de bepalingen van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) wijst Kobus onderscheid af op grond van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.

### **Afwijzen van eisen of wensen met discriminatoire strekking**

Opvattingen of voorkeuren van opdrachtgevers, hun personeelsleden of hun relaties zijn geen geldige reden om personen uit te sluiten. Kobus laat opdrachtgevers en aspirant-opdrachtgevers in voorkomende gevallen weten dat zij geen medewerking verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

## **Artikel 3 Werving en selectie**

### **Gelijke kansen (Gelijke kansen principe)**

Bij de selectie van uitzendkrachten en vast personeel dat arbeidskrachten wordt zorg gedragen dat iedereen een gelijke kans op selectie heeft. De tekst en afbeeldingen bij advertenties mogen niet de indruk wekken dat potentiële kandidaten die tot een bepaalde minderheid behoren een verminderde kans op selectie hebben.

### **Vermijden vooroordelen ten opzichte van etnische minderheden**

Selectiecriteria worden zodanig vastgesteld dat zij geen direct of indirect discriminerende elementen bevatten. Bij de formulering van criteria wordt met name aandacht geschonken aan het vermijden van vooroordelen en of discriminatie van kandidaten.

### **Kanttekeningen afdruk psychologische tests**

Als er gekozen wordt om een sollicitant te onderwerpen aan een psychologische test dan wordt er rekening gehouden met culturele vooringenomenheid die bij dergelijke tests kunnen bestaan. Ook bij de afdruk en de interpretatie van psychologische tests wordt hiermee rekening gehouden.

### **Erkenning van niet Nederlandse diploma's**

Niet Nederlandse diploma's worden overeenkomstig vergelijkbare Nederlandse diploma's erkend.



### **Voorkeursbeleid bij vacatures**

Het is Kobus wettelijk toegestaan om bij vacatures een voorkeursbeleid te voeren ten aanzien van uitsluitend drie groepen: vrouwen, personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en personen met een handicap of chronische ziekte. Dit is echter alleen toegestaan indien dit beleid tot doel heeft personen behorende tot deze groepen in een bevoorrechte positie te brengen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen. Kobus mag geen voorkeursbeleid voeren ten aanzien van andere dan bovengenoemde groepen – zoals mannen, personen die niet behoren tot een etnische of culturele minderheidsgroep ('autochtonen'). Evenmin is het toegestaan om voorkeursbeleid te voeren op grond van andere persoonskenmerken. Aan voorkeursbeleid zijn eisen verbonden die vastgelegd zijn in de Wet algemene gelijke behandeling en in de Wet van gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte.

Kobus laat zich uitsluitend leiden door functionele bepalingen met inachtneming van de wettelijke bepalingen bij werving, selectie en het ter beschikking stellen van uitzendkrachten.

Kobus laat aan opdrachtgevers/inleners weten dat de wet verbiedt om medewerking te verlenen aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

Kobus draagt zorg dat openlijke betrekkingen zodanig zijn vormgegeven dat hieruit geen voorkeur blijkt uit geslacht en leeftijd. Voor zover het maken van onderscheid op basis van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan, wordt deze reden bij de aanbidding van de betrekking uitdrukkelijk vermeld.

Kobus mag in de selectiefase geen vragen stellen over persoonsgebonden kenmerken zoals zwangerschap, handicap of chronische ziekte en ziekteverleden tenzij dit op grond van gelijke behandelingswetgeving bij wijze van uitzondering is toegestaan.

### **Artikel 4 Personeelsbeheer**

Bij de beoordeling van het functioneren van werknemers mag discriminatie geen rol spelen. Criteria die worden vastgesteld om te bepalen of werknemers aan opleidingen, cursussen of trainingen kunnen deelnemen zijn zodanig vastgesteld dat zij geen direct of indirect discriminerende elementen bevatten. Criteria die worden vastgesteld voor loopbaan- of mobiliteitsbeleid zijn zodanig vastgesteld dat zij geen direct of indirect discriminerende elementen bevatten.

### **Artikel 5 Uitstroom**

Ontslaggronden of redenen die leiden tot het niet verlengen van een arbeidsrelatie mogen niet samenhangen met de huidskleur, nationaliteit of etnische afkomst van de werknemer.

### **Artikel 6 Maatregelen ter voorkoming van discriminatie**

In de dagelijkse omgang met elkaar wordt niet gediscrimineerd. Binnen Kobus bejegt men elkaar gelijk. Een ieder moet zich in de organisatie thuis kunnen voelen.

### **Artikel 8 Sancties**

Discriminerend gedrag dat gebracht kan worden onder de desbetreffende wettelijke omschrijvingen kan voor de directie van Kobus aanleiding voor:

-disciplinaire maatregelen en aangifte bij de politie wegens overtreding van de strafrechtelijke discriminatieverboden.



## **Artikel 9 Klachtenregeling**

Het Kobus personeel is verplicht de gedragscode te volgen. Klachten van werknemers, uitzendkrachten en opdrachtgevers over discriminatie worden te allen tijde met de grootst mogelijke zorgvuldigheid behandeld.

*Met klachten wordt bedoeld:*

- verbale of fysieke provocatie;
- communicatie- en begripsproblemen;
- verschillen in culturele achtergrond of gedrag.

### **Interne partijen:**

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht.

- direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- afdeling HR
- vertrouwenspersoon
- ARBO arts

### **Externe partijen:**

Je kunt bij verschillende partijen terecht buiten de organisatie terecht.

- Politie

Door middel van aangifte te doen bij de politie. Dit kan alleen op basis van strafbare gronden. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het online contact formulier.

- Website - [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken.. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.

Dit document is vastgesteld door de directie van Kobus op 11 januari 2021.