

políticas grupo randstad

discriminação, intimidação e assédio



discriminação, intimidação e assédio.

February 2018
Function: Group Legal
Document number: DIHP version1 20062011

1. Finalidade

A finalidade desta política é reforçar o compromisso da Randstad de propiciar aos colaboradores um ambiente de trabalho isento de discriminação, intimidação e assédio e, desta forma, promover a igualdade de oportunidades e garantir que as pessoas sejam tratadas com dignidade e respeito. Ao tornar explícita a posição da Randstad, esta política apoia a missão da Randstad de moldar o mundo do trabalho.

Esta política é consistente com os **Princípios de Negócio da Randstad** e apoia-os, em particular os princípios 1, 8 e 11:

1. Conhecemos e cumprimos as leis que regem o nosso setor, os princípios internacionais dos direitos humanos e as políticas e procedimentos internos da Randstad.
8. Tratamos terceiros com justiça; agimos com cuidado, consideração e respeitamos os direitos humanos. Não toleramos qualquer forma de intimidação ou assédio.
11. Valorizamos a diversidade e não discriminamos com base em idade, cor, deficiência, género, estado civil, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual ou quaisquer outras características irrelevantes ou ilegais.

2. Aplicabilidade

Esta política aplica-se a todas as empresas do Grupo Randstad e a todos os colaboradores da Randstad (incluindo trabalhadores temporários) com efeito imediato.

Embora esta política defina a norma mínima esperada no seio do Grupo Randstad, a legislação local será sempre aplicada e terá prevalência sobre a mesma se, e na medida em que, as respetivas normas não cumpram os requisitos da legislação local. Se necessário, cada empresa do Grupo Randstad deve emendar esta política de modo a refletir os referidos requisitos legais locais.

O período de implementação é o ano 2012. A implementação desta política poderá exigir que sejam informados ou envolvidos representantes dos colaboradores ou a comissão de trabalhadores, o que for aplicável.

3. Estado

Esta é uma nova política do Grupo Randstad.

Foi adotada pelo conselho de administração da Randstad Holding em 20 de Junho de 2011.

Esta política pode ser alvo de revisões periódicas para garantir a sua conformidade com os requisitos legais aplicáveis e continuar a dar resposta às nossas necessidades comerciais.

4. Definições

Discriminação inclui tanto discriminação direta como indireta com base em idade, cor, deficiência, género, estado civil, nacionalidade, raça, religião ou orientação sexual.

Discriminação é qualquer ação tomada ou prática em matéria de emprego adotada que faça distinções entre indivíduos ou grupos de forma a desfavorecer uma pessoa ou um grupo de pessoas e favorecer outras com base num atributo ou em características ilegais ou irrelevantes para a situação. As práticas em matéria de emprego incluem entrevista, contratação, promoção, despromoção, remuneração, medidas disciplinares e despedimento.

Discriminação direta é a política ou prática que diretamente prejudica ou exclui uma pessoa ou um grupo de pessoas de um benefício com base em atributos ou características pessoais que sejam irrelevantes para a situação.

Discriminação indireta é a política ou prática que aparenta ser neutra, ou igual para todos, mas que, na prática, resulta em que uma pessoa ou um grupo seja prejudicada(o) ou excluída(o) de um benefício, não podendo essa política ou prática ser objetivamente justificada.

Intimidação ou assédio é a conduta ou série de ações que cria um ambiente de trabalho hostil, abusivo ou intimidante para qualquer pessoa razoável. A intimidação ou o assédio pode ser verbal, psicológico ou físico. Pode ser um incidente isolado ou uma série de incidentes.

5. Política

5.1 Geral

A Randstad não tolera qualquer discriminação, intimidação ou assédio para com ou entre colaboradores da Randstad. Em particular, a Randstad não tolera qualquer discriminação, intimidação ou assédio para com colaboradores da Randstad por parte de clientes.

Deve ser criado e mantido um ambiente de trabalho no seio de cada empresa do Grupo Randstad que apoie esta política para que os colaboradores da Randstad estejam livres de

discriminação, intimidação e assédio. Cada empresa do Grupo Randstad deverá manter esta política em relação aos clientes onde trabalhem colaboradores da Randstad.

Cada empresa do Grupo Randstad é responsável por garantir a conformidade com esta política e a legislação local aplicável. A conformidade com esta política exige necessariamente uma adequada comunicação, incorporação em programas de integração e formação e implementação no processo de trabalho.

5.2 Discriminação

Os colaboradores da Randstad devem tratar outros (potenciais) colaboradores da Randstad de forma equitativa, agir com cuidado e consideração e não discriminar no desempenho das suas tarefas.

Quaisquer iniciativas de discriminação positiva devem ser cuidadosamente verificadas para garantir a conformidade com a legislação local aplicável.

5.3 Intimidação e assédio

Os colaboradores da Randstad não devem intimidar nem assediar outros nem comportar-se de forma indesejada.

Intimidar, assediar ou comporta-se de forma indesejada pode incluir:

- tentativas de sedução, avanços e/ou propostas de natureza sexual;
- proferir comentários, insultos, humor, piadas que sejam humilhantes para uma pessoa, incluindo em relação ao seu corpo ou roupa, nacionalidade, cultura, raça, idade, religião;
- contato físico ofensivo, tal como palmadas, beliscões, abraços ou roçar-se repetidamente em alguém; agressão sexual; e/ou sugestões de que a submissão a ou a rejeição de avanços de natureza sexual irão afetar decisões relativas a tarefas, posição, salário, benefícios do colaborador ou outros termos ou condições laborais.

5.4 Comunicação de conduta indevida

Em caso de violação desta política, os colaboradores devem, em primeira instância, reportar o problema através dos canais (locais) normais, seja através das vias hierárquicas locais seja dos contatos locais habituais, tais como pessoas identificadas para o efeito, gabinetes de denúncia, etc. A comunicação às chefias é, habitualmente, a via mais rápida e preferencial e a melhor forma de garantir um ambiente de trabalho positivo e aberto em todo o Grupo Randstad.

Caso seja inadequado ou ineficaz reportar o problema através dos canais locais, deve ser usado o Procedimento de Comunicação de Conduta Indevida da Randstad, devendo, no

entanto ser considerado como último recurso. Todas as denúncias efetuadas através deste procedimento serão tratadas com estrita confidencialidade e total garantia de que não haverá qualquer retaliação contra qualquer colaborador que apresente uma queixa de boa-fé.

Caso seja comprovada a discriminação, intimidação ou assédio serão tomadas ações corretivas e/ou medidas disciplinares pela respectiva empresa do Grupo Randstad, em conformidade com a legislação e as práticas locais.

Pode encontrar o Procedimento de Comunicação de Conduta

Indevida em: <https://www.randstadwork.com/corporate-information/values-policies.html>

<http://www.ir.randstad.com/governance.cfm>

5.5 Parecer jurídico

Conforme mencionado acima, os requisitos locais devem ser verificados recorrendo a parecer jurídico local para garantir a conformidade com toda a legislação e regulamentos aplicáveis. Caso tenha alguma dúvida relativa a esta política, queira contatar Helen Hulsker do Departamento Jurídico do Grupo (Helen.Hulsker@randstadholding.com/+31 20 569 5737).





