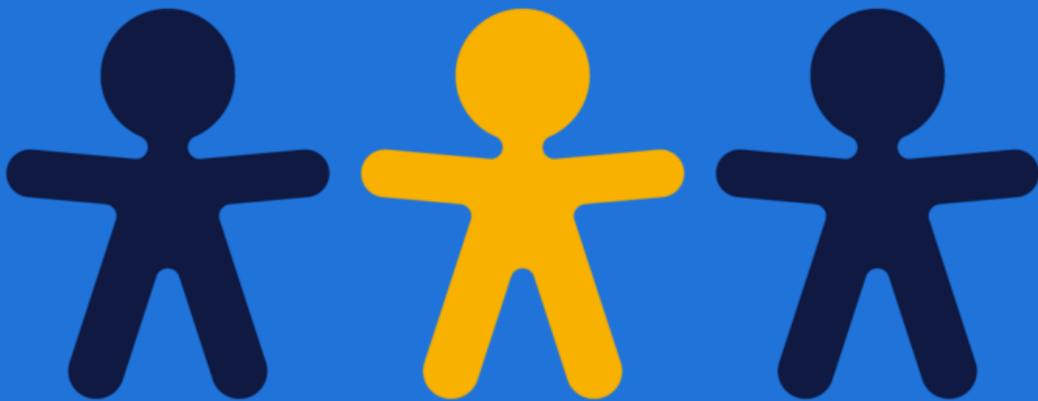


randstad group policy

# discriminación, amenazas y acoso.



# Discriminación, Amenazas y acoso

Febrero 2018

Uso: Grupo Legal

Número de documento: DIHP versión 1 20062011

## 1. Propósito

El propósito de esta política es reforzar el compromiso de Randstad por propiciar un ambiente laboral para los empleados que esté libre de discriminación, amenazas y acoso y de esa manera promover la igualdad de oportunidad y asegurar que las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Haciendo explícita la posición de Randstad esta política apoya la misión de Randstad de formar el mundo laboral.

Esta política apoya y es consistente con los Principios de Negocio de Randstad, especialmente con los principios 1, 8 y 11:

1. Conocemos y cumplimos con las leyes que rigen nuestro negocio, principios de derechos humanos internacionales y las políticas y procedimientos internos de Randstad.
8. Tratamos al resto de forma justa, actuamos con cuidado y consideración y respetamos los derechos humanos. No toleramos amenazas y el acoso en ninguna de sus formas.
11. Valoramos la diversidad y no discriminamos por edad, color, discapacidad, género, estado marital, nacionalidad, raza, religión u orientación sexual o cualquier otra característica irrelevante o ilegal.

## 2. Aplicabilidad

Esta política aplica a todas las compañías dentro del Grupo Randstad y todos los empleados de Randstad (incluidos trabajadores temporales) con efecto inmediato.

Aunque esta política establece un mínimo de estándares esperados dentro del Grupo Randstad, la legislación local siempre aplicará y prevalecerá sobre esta política si, en la medida que, los estándares de esta política no cumplan con los estándares requeridos por las leyes locales. Donde sea necesario, cada compañía del Grupo Randstad podría cambiar esta política para reflejar tales requerimientos legales locales.

## 3. Estado

Esta es la nueva política del Grupo Randstad.

Fue adoptada por el comité ejecutivo del Holding Randstad el 20 de junio de 2011.

Esta política debe ser revisada regularmente para asegurar que cumpla con los requerimientos legales

aplicables y siga cumpliendo con nuestras necesidades comerciales.

## 4. definiciones

**Discriminación** incluye ambas, discriminación directa e indirecta, basada en la edad, color, discapacidad, género, estado marital, nacionalidad, raza, religión y orientación sexual.

Discriminación es cualquier acción tomada o práctica empleada en el trabajo que haga distinción entre individuos o grupos, con el objeto de que, una persona o grupo de personas sean desventajadas y que se aventaje a otros en base a sus atributos o con base en características irrelevantes o ilegales a cualquier situación. Estas prácticas laborales incluyen el proceso de entrevista, contratación, promoción, degradación, compensación, disciplina y despidos.

**Discriminación directa** es una política o práctica que afecta adversamente de forma directa o excluye a una persona o un grupo de un beneficio en base a atributos personales o características que son irrelevantes a una situación.

**Discriminación indirecta** es una política o práctica que parece ser natural, o igual para cualquiera, pero la cual, en el papel, resulta ser particular contra una persona o grupo siendo afectados o excluidos adversamente de un beneficio, de la cual la política o práctica no puede ser justificada objetivamente.

**Amenaza o acoso** es una conducta o una serie de acciones que crean un ambiente laboral hostil, abusivo o intimidante para una persona razonable. La amenaza o acoso puede ser verbal, psicológica o física. Puede ser en un incidente único o en una serie de incidentes.

## 5. Política

### 5.1 General

Randstad no tolera la discriminación, amenazas o acoso hacia o entre los empleados de Randstad. En particular, Randstad no tolera la discriminación, amenazas o acoso hacia los empleados de Randstad por parte de los clientes.

El ambiente laboral debe ser creado y mantenido dentro de cada compañía del Grupo Randstad que apoye esta política, así los empleados de Randstad se sientan libres de cualquier tipo de discriminación, amenazas o acoso. Cada compañía del Grupo Randstad deberá defender esta política con respecto a sus clientes donde trabajen empleados de Randstad.

Cada compañía del Grupo Randstad es responsable de asegurar el cumplimiento de esta política con las legislaciones locales aplicables. Dar cumplimiento a esta política requiere necesariamente adecuar la comunicación, incorporación en inducciones y programas de capacitación e implementación en el proceso laboral.

### 5.2 discriminación

Los empleados de Randstad deberán tratar a otros empleados (potenciales) de Randstad de manera justa, actuando con cuidado y consideración y no deberán discriminarlos durante el desarrollo de sus labores.

Cualquier iniciativa de discriminación deberá ser revisada cuidadosamente para asegurar que se dé cumplimiento a la legislación local aplicable.

### 5.3 Amenazas y acoso

Los empleados de Randstad no deberán amenazar ni acosar a otros, y no deberán comportarse de forma desagradable.

Amenazar, acosar o tener un comportamiento desagradable incluye:

- Coquetear, fomentar o propuestas de connotación sexual.
- Hacer comentarios, insultar, burlarles, o hacer bromas que humillen a un individuo, incluyendo aquellas sobre su cuerpo, ropa, origen, cultura, raza, edad, religión.
- Toques ofensivos, tales como palmadas, pellizcos, abrazos o roces repetidos contra el cuerpo de un individuo; acoso sexual; y/o sugerencias de acatar o rechazar propuestas sexuales que afectarán las decisiones sobre las asignaciones laborales de un trabajador, su estado, su salario, beneficios u otros términos o condiciones laborales.

## 5.4 Reporte de malas conductas

En el evento de infracción de esta política, los empleados deberán levantar su caso a través de los canales de reporte normales (locales), ya sea a través de las líneas de gestión o contactos locales regulares, tales como vías confidenciales, mesón de reclamos, etc. Reportar a gerencia es usualmente la forma más rápida y preferida, y la mejor forma de asegurar un ambiente laboral bueno y abierto en el Grupo Randstad.

Si los canales de reporte locales probablemente son inapropiados o ineficaces, el Procedimiento de Reporte de Malas Conductas de Randstad puede ser utilizado, pero será considerado el último recurso. Todos los casos levantados de acuerdo con este procedimiento serán tratados de forma completamente confidencial y asegurando que no habrá consecuencias contra cualquier empleado presentando una queja de buena fe.

En el evento de que se pruebe discriminación, amenaza o acoso, las acciones correctivas apropiadas y/o medidas disciplinarias serán tomadas por la compañía del Grupo Randstad correspondiente, de acuerdo con las leyes y prácticas locales.

El procedimiento de reporte de malas conductas puede ser encontrado en [Randstad@work](mailto:Randstad@work) o en su intranet local. También en [Randstad.com](http://Randstad.com).

## 5.5 Asesoría legal

Tal como se menciona arriba, los requerimientos locales deberán ser revisados por un asesor legal local para asegurarse del cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables. Si tiene alguna pregunta respecto de esta política, por favor, contacte al grupo legal:

Mariska Bijlaard ([mariska.bijlaard@randstad.com](mailto:mariska.bijlaard@randstad.com) / +31 6 41862854) o

Dieuwke Visser ([dieuwke.visser@randstad.com](mailto:dieuwke.visser@randstad.com) / +31 6 46700823).

