

Beleid discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag

Inleiding

Randstad Holding heeft op 20 juni 2011 een Randstad Group Discrimination, Intimidation and Harassment Policy geïntroduceerd die geldt voor de Randstad Group wereldwijd. De Policy is een nadere uitwerking van de Business Principles van Randstad Holding.

In onderstaand Beleid over discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag is vastgelegd wat de Policy betekent voor medewerkers van Randstad Groep Nederland (hierna: 'RGN'). Alle medewerkers worden geacht de regels en richtlijnen zoals beschreven in dit document te kennen en zich er aan te houden. Onder medewerker wordt in dit beleid verstaan iedereen die werkzaamheden verricht voor RGN.

Definities

Discriminatie houdt in het maken van direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat of leeftijd. Ook de opdracht tot het maken van onderscheid, zoals RGN dat van opdrachtgevers zou kunnen krijgen, valt onder discriminatie.

Direct onderscheid is een handeling die direct een persoon of groep benadeelt op discriminerende gronden.

Indirect onderscheid is een verwijzing naar een andere hoedanigheid of gedraging, die tot gevolg heeft dat een persoon of groep wordt benadeeld op discriminerende gronden. Bijvoorbeeld: als een functie-eis is het goed spreken van de Nederlandse taal, dan kan dat betekenen discriminatie op grond van ras of nationaliteit.

Intimidatie en ander ongewenst gedrag is gedrag of een reeks handelingen die een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving creëren. Dit kan zijn in woorden of in psychische of fysieke aanvallen of bedreigingen. Het kan een enkel incident zijn of een reeks incidenten. Hierbinnen is seksuele intimidatie iedere vorm van (non)verbaal of fysiek gedrag met een seksuele ondertoon die als niet gewenst kan worden ervaren en waarmee een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

Beleid

Algemeen

RGN wijst iedere vorm van discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag jegens en onder de medewerkers (vast en flex) van RGN af. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor naleving van dit beleid en de wet- en regelgeving. De directie en management zijn eindverantwoordelijk.

Discriminatie

Medewerkers zullen andere medewerkers eerlijk behandelen, zorgvuldig en doordacht handelen en zullen bij de uitvoering van hun taken niet discrimineren. De medewerker zal opdrachtgevers of aspirant- opdrachtgevers in voorkomende gevallen laten weten dat hij/zij geen medewerking verleent aan het inwilligen van eisen of wensen met een discriminatoire strekking.

Er kan sprake zijn van uitzonderingen waarbij het verbod op onderscheid niet geldt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als in de wet- of regelgeving een uitzondering is opgenomen, zoals wettelijk voorkeursbeleid, of als (in)direct onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit moet vooraf worden getoetst. Hiervoor kan contact worden opgenomen met de afdeling Juridische Zaken.

Intimidatie en ander ongewenst gedrag

Medewerkers zullen anderen niet (seksueel) intimideren of op een andere ongewenste manier gedragen. Tot (seksueel) intimiderend of ongewenst gedrag behoort:

- Flirten, toenaderingen en/of voorstellen van seksuele aard;
- Het maken van opmerkingen, beledigingen, humor, grappen die voor een individu als vernederend kunnen worden ervaren, onder andere betreffende hun lichaam of kleding, land van herkomst, cultuur, ras, leeftijd of geloofsovertuiging;
- Aanstootgevende aanrakingen en/of suggesties dat afwijzen van seksuele toenaderingen negatieve invloed zal hebben op de werkzaamheden, status, salaris, voorzieningen of andere arbeidsvoorwaarden van een medewerker.

Vertrouwenspersoon

De directie van RGN stelt tenminste twee vertrouwenspersonen aan. Tenminste één van hen is van het vrouwelijk geslacht. De vertrouwenspersonen zijn functionarissen van de desbetreffende werkmaatschappij. Zij genieten het vertrouwen van de medewerkers binnen de organisatie. De namen van de vertrouwenspersonen alsmede de adressen en/of telefoonnummers waarop zij bereikbaar zijn worden bekend gemaakt aan de medewerkers.

Iedere medewerker die persoonlijk is, of wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag kan zich richten tot één van deze vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen houden zich in het kader van deze regeling bezig met:

- het verlenen van eerste hulp, opvang en advies;
- het zoeken naar een oplossing van het gesignaleerde probleem door middel van onderzoeken en overleg;
- het verlenen van ondersteuning bij het indienen van een eventuele klacht;
- het verlenen van nazorg.

De vertrouwenspersonen verrichten hun taken uitsluitend ten behoeve en met toestemming van de medewerker. De vertrouwenspersonen worden in de gelegenheid gesteld hun taak naar behoren uit te oefenen. Daartoe worden hen door de directie van RGN de benodigde faciliteiten ter beschikking gesteld. Geen van de vertrouwenspersonen zal kunnen worden ontslagen en/of anderszins in zijn positie binnen RGN worden benadeeld wegens zijn functionele betrokkenheid

bij een kwestie uit hoofde van de rol van vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen zijn voor de uitvoering van hun taken uitsluitend verantwoordelijk schuldig aan de directie van RGN. Indien er voor een vertrouwenspersoon een persoonlijke reden is om een bepaald verzoek niet zelf in behandeling te nemen of indien er aan de zijde van degene die een beroep doet op de vertrouwenspersoon sprake is van twijfel over de objectiviteit en/of onafhankelijkheid van een vertrouwenspersoon, wordt het verzoek aangebracht bij de andere vertrouwenspersoon.

Het melden van wangedrag of misstanden

Als dit beleid niet wordt nagekomen, kunnen medewerkers dit in de eerste plaats melden bij hun manager of bij de HR manager. Indien gewenst kan een beroep worden gedaan op de vertrouwenspersoon. Als dat niet de gepaste of geschikte route is of niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan de medewerker gebruik maken van de 'Procedure voor het Melden van Misstanden' van RGN. In het geval van bewezen discriminatie, intimidatie of ander ongewenst gedrag wordt door RGN een passende, corrigerende actie en/of disciplinaire maatregel genomen overeenkomstig de wet en/of de geldende praktijk binnen RGN.

De Procedure voor het Melden van Misstanden is te vinden op www.randstad.nl/over-randstad/contact/klachten