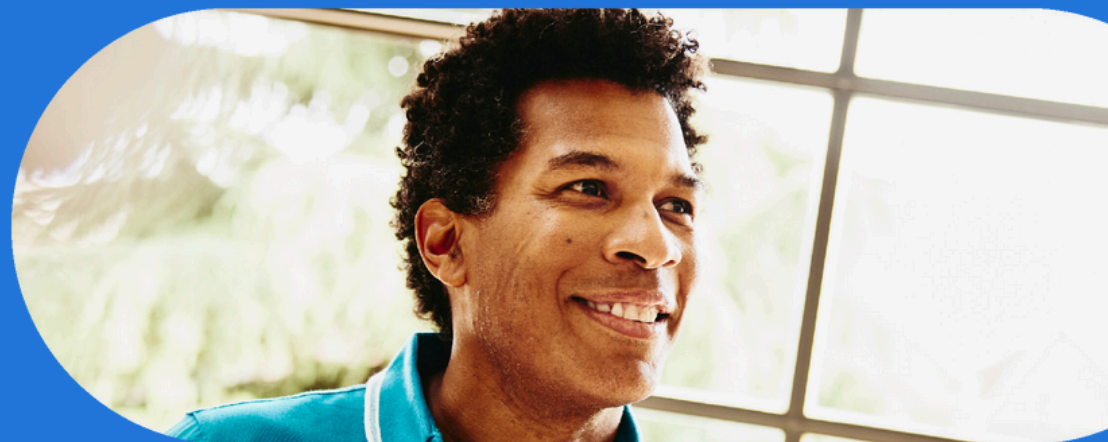


plano para
a igualdade

2025



índice

01 enquadramento

- legal
- a igualdade de género e a sua importância

02 o compromisso da Randstad com a Igualdade de Género

- pilar “promote a fair labour market”
- pilar “foster equity at work”
- compromissos com os ODS, incluindo o ODS 5 - Igualdade de género

03 condições gerais do plano para a igualdade de género

04 âmbito de aplicação e vigência temporal do plano para a igualdade de género

05 diagnóstico

06 plano de ação

07 plano para a igualdade 2025



enquadramento

01

Pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável da sociedade e das organizações, a igualdade de género é um motor de justiça social, garantindo que todas as pessoas, independentemente do género, têm acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Em Portugal, este princípio universal reconhecido em vários textos internacionais e europeus, encontra-se plasmado em diversas leis e orientações que promovem a não discriminação e a equidade entre homens e mulheres.

Exemplo paradigmático é a Lei n.º 62/2017, que vincula as empresas cotadas em bolsa à elaboração de planos anuais de igualdade, detalhando os requisitos para a criação e implementação desses planos no Despacho Normativo n.º 18/2019.

Além de uma resposta proativa às exigências legais, o Plano de Igualdade de Género da Randstad Portugal para os anos de 2024/2025

traduz-se num instrumento eficaz que visa integrar o princípio da igualdade de género em todas as esferas da empresa, a eliminação de discriminações com base no sexo e o compromisso estratégico de promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.

Este compromisso traduz-se em políticas internas que asseguram a efetiva igualdade de oportunidades, a promoção de uma cultura organizacional que valoriza a equidade e a implementação de práticas que eliminem todas as formas de discriminação, incluindo a de género.

Desta forma, o presente documento materializa um importante vetor de responsabilidade social da Randstad Portugal, enquanto organização líder, capaz de atrair e reter os melhores talentos, e agente ativo na promoção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável.

o compromisso da Randstad com a Igualdade de Género

02

promover um mercado de trabalho justo

Ativamente empenhada em promover um mercado de trabalho justo e equitativo, a Randstad expressa na sua [Política de Direitos Humanos](#) o firme compromisso com a adoção de condições de trabalho dignas, garantindo que nenhum/a colaborador/a é sujeito a discriminação ou tratamento injusto, em qualquer fase do seu percurso profissional.

Fundamentada em princípios reconhecidos internacionalmente, como os delineados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelas Nações Unidas nas suas diretrizes sobre Empresas e Direitos Humanos, a referida política assegura que todos/as os/as colaboradores/as, independentemente do género, têm acesso às mesmas oportunidades em termos de remuneração e progressão na carreira, e reforça

a importância de um ambiente de trabalho seguro e saudável, rejeitando qualquer forma de violência, assédio e/ou trabalho forçado.

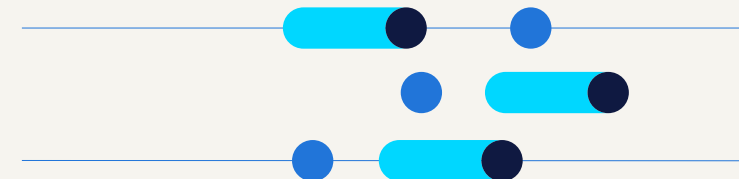
Neste sentido, a Randstad Portugal implementa práticas rigorosas para monitorizar e eliminar qualquer forma de discriminação de género no local de trabalho. Esta monitorização é exercida tanto internamente, através de auditorias e avaliações contínuas, como externamente, em colaboração com diferentes clientes e fornecedores.

A empresa reconhece igualmente a importância do diálogo social na criação de um mercado de trabalho mais justo e acredita que a participação ativa dos/as colaboradores/as em sindicatos ou outras formas de representação laboral é essencial para a construção de relações de trabalho equilibradas e para a proteção dos direitos dos/as trabalhadores/as.

Este compromisso é ainda mais significativo em contextos onde as desigualdades de género são mais prevalentes, e onde a Randstad atua como

um agente de mudança positiva.

Adicionalmente, a Randstad Portugal assegura que todos os/as colaboradores/as têm acesso a condições de trabalho que respeitem o equilíbrio entre vida pessoal e oferecendo flexibilidade adequada às necessidades individuais.





02

o compromisso da Randstad com a Igualdade de Género

02

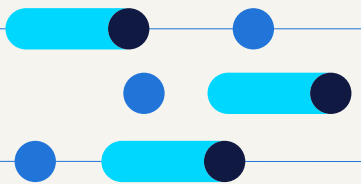
promover a equidade no trabalho

Através da Política de Equidade, Diversidade e Inclusão, a Randstad reafirma o seu objetivo de se tornar a empresa de talentos mais equitativa e especializada do mundo, assegurando que todos/as os/as colaboradores/as, independentemente do género ou de outras características pessoais, têm as mesmas oportunidades de desenvolvimento e sucesso.

Nesse sentido, a visão global de ED&I da Randstad é construída em torno da estratégia 3+1, que visa garantir que todos/as os/as colaboradores/as (especialmente os que pertencem a grupos socialmente vulneráveis, como mulheres, população LGBTQIA+, pessoas com deficiência, migrantes, refugiados, jovens em situações de vulnerabilidade e pessoas com mais de 50 anos) tenham acesso equitativo a oportunidades de emprego e crescimento profissional.

Além disso, a Randstad Portugal investe significativamente na formação contínua em temas de liderança inclusiva, de forma a garantir que todos/as se encontram preparados/as para reconhecer e valorizar a diversidade no local de trabalho. Estes programas de formação são desenhados para combater preconceitos inconscientes e promover um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas, independentemente do género ou outras características pessoais.





A Política de Equidade, Diversidade e Inclusão da Randstad reforça ainda a importância de garantir que todas as práticas de recrutamento, avaliação de desempenho, promoções e compensações sejam conduzidas de maneira justa e equitativa. Isto inclui a realização de análises anuais de disparidades salariais entre sexos e a implementação de medidas corretivas quando necessário. A empresa compromete-se a assegurar que todos/as os/as colaboradores/as têm acesso a oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento, num ambiente de trabalho que celebra a diversidade e onde todas as vozes são ouvidas e valorizadas.

Além disso, a Randstad Portugal trabalha ativamente com clientes, dando suporte à criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. Este apoio traduz-se em consultoria especializada e na partilha de boas práticas, como o recrutamento inclusivo ou a formação, ajudando os clientes a promover uma cultura de inclusão e equidade nas suas próprias organizações.



02

o compromisso da Randstad com a Igualdade de Género

02

compromissos com os ODS

ODS 5 - Igualdade de género

No contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, a Randstad Portugal está profundamente comprometida com o ODS 5, que visa alcançar a igualdade de género e o empoderamento feminino. Este compromisso reflete-se em metas claras, incluindo o objetivo de atingir uma representação de 50% de mulheres em cargos de liderança e liderança de topo até 2030.

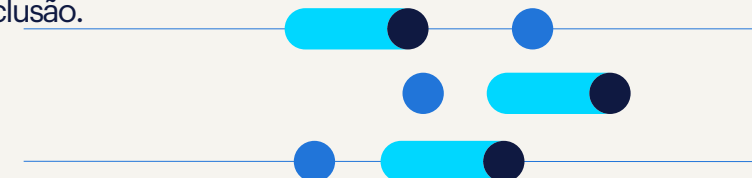
A promoção da igualdade de género nos níveis mais altos da organização é vista pela empresa como um imperativo estratégico e um fator crítico para a inovação, o crescimento e a sustentabilidade a longo prazo.

Para isso, a empresa implementa políticas que

promovem o desenvolvimento de lideranças femininas, incluindo programas de mentoria, coaching executivo e o desenvolvimento de competências de liderança.

O apoio às colaboradoras na conciliação entre a vida pessoal e profissional é outro vetor fundamental, com a implementação de políticas de flexibilidade laboral que proporcionam suporte adicional em momentos potencialmente desafiantes como a maternidade e outras responsabilidades familiares.

Finalmente, a Randstad Portugal está comprometida em manter-se na vanguarda das práticas de igualdade de género, estudando novas abordagens e aprendendo continuamente em matéria de Equidade, Diversidade e Inclusão.



condições gerais do plano para a igualdade de género

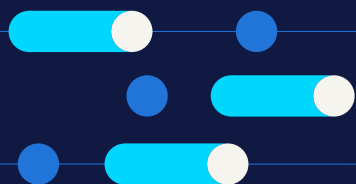
03

O Plano para a Igualdade de Género da Randstad Portugal é um conjunto estruturado de medidas que visam integrar o princípio da igualdade de género em todas as esferas da empresa:

É concebido para toda a força de trabalho: não exclusivamente para as mulheres;

Adota a transversalidade de género como princípio fundamental, incorporando-a em todas as políticas de gestão da empresa, a todos os níveis hierárquicos: garante que as práticas de gestão, desde a contratação até à promoção e remuneração, são continuamente analisadas à luz da igualdade de género;

Considera a participação ativa e o diálogo entre as várias partes interessadas: o sucesso do plano depende da cooperação entre a direção da empresa, a representação dos trabalhadores e o envolvimento de toda a equipa;



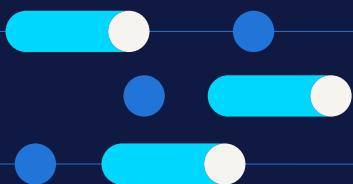
condições gerais do plano para a igualdade de género

03

O Plano para a Igualdade de Género da Randstad Portugal é um conjunto estruturado de medidas que visam integrar o princípio da igualdade de género em todas as esferas da empresa:

Tem um carácter preventivo, eliminando qualquer possibilidade de discriminação futura com base no género: a empresa não só corrige desigualdades existentes, como toma medidas ativas para evitar que surjam novas formas de discriminação, através de monitorização contínua;

É internamente coerente, dinâmico e aberto a mudanças: baseia-se num forte compromisso da empresa, que garante os recursos humanos e materiais necessários à implementação, ao acompanhamento e avaliação.



âmbito de aplicação e vigência temporal do plano para a igualdade de género

04

O presente Plano para a Igualdade de Género aplica-se a toda a estrutura interna da Randstad Portugal (*corporate staff*), sendo válido até **15/09/2025**.



diagnóstico

05

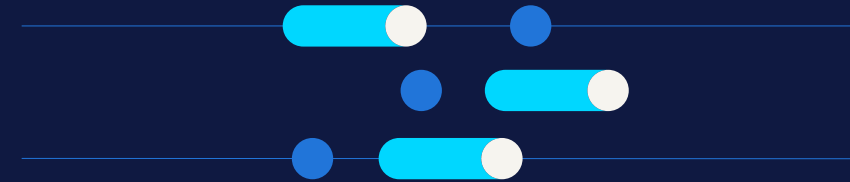
No âmbito do compromisso da Randstad Portugal com a promoção da igualdade de género, foi realizado um diagnóstico interno abrangente, envolvendo a monitorização de vários indicadores de recursos humanos. Este diagnóstico teve como objetivo identificar áreas de melhoria e orientar as ações a implementar para promover uma maior equidade e inclusão no local de trabalho.

Monitorização dos Indicadores de Recursos Humanos por Sexo

Para garantir uma análise precisa das diferenças de género no ambiente de trabalho, a Randstad monitoriza regularmente os indicadores de recursos humanos desagregados por sexo, procurando incrementá-los continuamente com dimensões em falta. A análise detalhada destes dados permite identificar eventuais disparidades entre homens e mulheres, que possam exigir intervenção. No [relatório global anual da Randstad](#), podem ser encontrados os dados relativos à proporção de mulheres em cargos de liderança e cargos de liderança de topo.

Resultados do Questionário Randstad In Touch

O questionário Randstad In Touch é uma ferramenta essencial para recolher a perceção dos /as colaboradores/as sobre a aplicação dos princípios de igualdade de género na empresa. Este questionário permite avaliar o nível de satisfação dos/as colaboradores/as com as dimensões Diversidade e Inclusão, Saúde e Bem Estar e Transformação e Mudança, e identificar áreas onde a empresa pode melhorar. Estes feedbacks, repartidos por sexo, são fundamentais para ajustar as estratégias e garantir que as políticas de igualdade de género são eficazes e bem compreendidas por todos/as.



Resultados dos Questionários Anuais de Employee Experience e Equidade, Diversidade e Inclusão

Além do Randstad In Touch, são realizados questionários anuais pelas áreas de Employee Experience e Equidade, Diversidade e Inclusão (ED&I) que proporcionam insights adicionais sobre a experiência dos/as colaboradores/as e a eficácia das medidas adotadas para a promoção da igualdade de género.

Benchmarking de Boas Práticas na Promoção da Igualdade de Género

Para garantir que a Randstad Portugal está alinhada com as melhores práticas globais na promoção da igualdade de género, foi realizado um benchmarking com outras empresas líderes no setor de recursos humanos e noutras indústrias. Este benchmarking incluiu a análise de políticas de igualdade, programas de desenvolvimento de liderança feminina, e iniciativas de apoio à conciliação entre vida pessoal e profissional.



plano de ação

06

iniciativas a destacar:

- [equipa dedicada à ED&I lançada em 2024](#)
- formação Inclusão Consciente e BelongIN (formação de líderes em Liderança Inclusiva)
- programa #wemissyou

Com base no diagnóstico interno realizado, a Randstad Portugal desenvolveu um plano de ação abrangente, que incluiu iniciativas estratégicas identificadas como prioritárias:

Equipa ED&I

Em 2023, a Randstad Portugal lançou uma equipa exclusivamente dedicada à Equidade, Diversidade e Inclusão (ED&I), responsável pela implementação e monitorização das políticas de inclusão na empresa. Esta equipa é composta por profissionais especializados, com a missão de assegurar que as práticas de ED&I são integradas em todas as áreas de negócio e que os objetivos de igualdade de género são atingidos.



plano de ação

06

iniciativas a destacar:

- equipa dedicada à ED&I lançada em 2024
- formação Inclusão Consciente e BelongIN (formação de líderes em Liderança Inclusiva)
- programa #wemissyou

Com base no diagnóstico interno realizado, a Randstad Portugal desenvolveu um plano de ação abrangente, que incluiu iniciativas estratégicas identificadas como prioritárias:

Formação: Inclusão Consciente e BelongIN

A formação contínua é um elemento-chave do plano de ação da Randstad Portugal. Em 2024, foram lançados dois programas de formação especializados: Inclusão Consciente e BelongIN. O primeiro teve como foco a sensibilização de todos/as os/as colaboradores/as para os preconceitos inconscientes que podem influenciar os comportamentos no local de trabalho; o segundo teve como objetivo promover competências de Liderança Inclusiva, capacitando para a gestão de equipas diversas de forma eficaz e justa.



plano de ação

06

iniciativas a destacar:

- equipa dedicada à ED&I lançada em 2024
- formação Inclusão Consciente e BelongIN (formação de líderes em Liderança Inclusiva)
- programa [#wemissyou](#)

Com base no diagnóstico interno realizado, a Randstad Portugal desenvolveu um plano de ação abrangente, que incluiu iniciativas estratégicas identificadas como prioritárias:

Programa #WeMissYou










Este programa foi criado para apoiar e manter contacto com os/as colaboradores/as que se encontram temporariamente ausentes da empresa, seja por motivos de baixa médica, licenças de parentalidade, ou outros, de forma a garantir que o vínculo emocional à cultura da empresa não é posto em causa, mas também que obtêm o apoio necessário aquando do seu regresso. É mais um exemplo do compromisso da Randstad Portugal em promover a igualdade de oportunidades para todos/as os/as colaboradores/as, independentemente das circunstâncias pessoais.







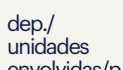















07






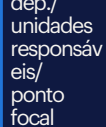





plano para a igualdade










2025






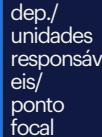



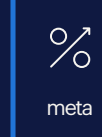

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáv eis/ ponto focal	dep./ unidades envolvidas/p onto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	ter protocolos, conceder apoios financeiros ou dispor nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	O portal de descontos Randstad Benefits integra-se na nossa política de compensação e benefícios, visando atrair, reter e desenvolver pessoas e talentos. O acesso do portal pelo talento e por 5 pessoas suas familiares ou amigos/as, usufruem de mais de 300 descontos em diferentes marcas. Segundo os casos, os descontos poderão ser diretos (em lojas físicas ou online) ou acumulados num mealheiro virtual (cash back) para gastar mais tarde. Os/As trabalhadores/as poderão ainda optar por transferir o dinheiro poupado para a sua conta corrente.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH e plataforma	% utilizadores/as ativos/as no portal % de leads geradas	divulgação do portal benefícios a todos/as os/as novos/as trabalhadores/as	anual
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	ter protocolos, conceder apoios financeiros ou dispor nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar	Com o programa de saúde e bem estar - inside out program - a Randstad Portugal oferece um conjunto de iniciativas e benefícios integrados em 3 pilares da saúde: a saúde física, a saúde emocional/mental e a saúde financeira. Neste sentido, a empresa promove consultas de nutrição ilimitadas, medicina curativa, oferta da vacina da gripe, aulas de diferentes modalidades, ginásio na sede, massagens com valores mais reduzidos, consultas de osteopatia com valores também mais baixos que os do mercado. Em relação à saúde emocional, proporciona 10 consultas de psicologia por trabalhador/a, aulas de yoga, meditação e mindfulness, workshops sobre temas dentro da área e apoio legal. Na saúde financeira, para além de workshops também desenvolvidos dentro dos temas das finanças pessoais, cada trabalhador/a dispõe de consultas individuais de mentoria financeira.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH e parcerias	% participação % satisfação com as diferentes iniciativas	divulgação do programa inside out a todos/as os/as novos/as trabalhadores/as oferecer respostas às necessidades identificadas através dos mecanismos implementados para recolha de feedback (surveys, follow your talent, reuniões com lideranças, reconnect)	anual










 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáveis/ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	ter medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)	No final de 2024, os trabalhadores e as trabalhadoras serão consultados/as, através dos surveys anuais de Employee Experience e Equidade, Diversidade e Inclusão sobre necessidades específicas deste âmbito, para que possam ser incluídas medidas para as colmatar em 2025/2026.	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	questões relacionadas com a temática da Conciliação	>=1 questão por survey estabelecimento de plano de ação com base na informação recolhida	anual
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	aplicar o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	A Randstad Portugal oferece a possibilidade de trabalhar em regime híbrido. Anualmente, realiza um inquérito às pessoas sobre a avaliação do modelo de trabalho em vigor. O modelo é validado pela maioria dos/as trabalhadores/as e não por uma decisão de gestão. Neste momento 80% da população aprova um regime híbrido de trabalho com um máximo de duas idas ao escritório por semana. No entanto, são dadas todas as condições para que as pessoas se organizem com as suas lideranças e adaptem o melhor modelo para si.	transição do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/DAF Facilities	custos associados a RH	inquérito anual sobre regime de trabalho	corresponder ao regime pretendido pelos/as trabalhadores/as	anual
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	assumir e divulgar publicamente (interna e externamente) o compromisso da empresa com a igualdade de género	A Randstad definiu globalmente a ambição de ser a empresa de talento mais especializada e equitativa do mundo e isso passa por garantir a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente do género, origem, orientação sexual, deficiência, ou qualquer outro critério discriminatório. O foco da empresa, a nível global e local, e aquilo que comunica é a igualdade de oportunidades e a importância da criação de um local de trabalho inclusivo onde todas as pessoas possam desenvolver as suas competências e carreira. É neste princípio que a comunicação interna e externa se baseia, quer para trabalhadores/as, como clientes e candidatos/as. Algumas iniciativas de comunicação interna: globais - ações de informação, sensibilização e workshops disponíveis para todos os mercados, entre os quais com o parceiro Lecture, no âmbito do Dia Internacional da Mulher; eventos Sunrise-to-Sunset com especialistas, colegas, lideranças, para partilha de insights, entre os quais o empoderamento feminino locais - organização de Ações de Informação e Sensibilização com temáticas relacionadas com a igualdade de género (Taboo Talks, Talks For Change)	transição do(s) ano(s) anterior(es)	DRH / Marketing & Comunicação / Comunicação Interna & Public Affairs	DRH / Marketing & Comunicação / Comunicação Interna & Public Affairs	custos associados a RH e a comunicação	nº de publicações / ações de sensibilização sobre a temática	pelo menos 1 por semestre	anual

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáveis/ ponto focal	dep./ unidades envolvidas/ ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	assumir e divulgar publicamente (interna e externamente) o compromisso da empresa com a igualdade de género	A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens. A Equidade encontra-se no centro da estratégia da Randstad, a nível global - ser a empresa de Talentos mais equitativa e especializada do mundo. A Randstad assumiu publicamente, nos seus relatórios anuais e de sustentabilidade, o compromisso com o ODS 5 - Igualdade de Género, que se traduz em medidas a tomar internamente, mas também enquanto parceiros de gestão de recursos humanos dos nossos clientes.	transitad(s) ano(s) anterior(es)	Global	Todas	N/A	ver relatório global anual	ver relatório global anual	trimestral
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), fazer menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	A Randstad dispõe de uma Política Global de Direitos Humanos e uma Política Global de Diversidade e Inclusão, nas quais os princípios de não discriminação e a proteção aos grupos mais vulneráveis, nomeadamente as mulheres, estão descritos.	transitad(s) ano(s) anterior(es)	Global	Todas	N/A	ver relatório global anual	ver relatório global anual	trimestral
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), fazer menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Traduzir Política de Equidade, Diversidade e Inclusão Global para Português e divulgá-la localmente	nova - iniciativa Randstad	DRH/ Qualidade	DRH - P&C / Qualidade	custos associados a RH	tradução da política	2025	2025
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), fazer menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Disseminar internamente KPI's e resultados no que respeita à Igualdade de Género	nova - iniciativa Randstad	DRH/DAF/Comunicação Interna & Public Affairs	DRH - P&C / DAF - FP&A / Comunicação Interna & Public Affairs	custos associados a RH e a comunicação	divulgação dos dados	1 vez por ano no relatório de sustentabilidade local	anual










 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáveis/ ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	afetar verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Foi criado, em 2021, o Conselho Global de EDI&B (Equity, Diversity, Inclusion & Belonging), que reporta à Direção Global de Recursos Humanos, responsável por garantir um posicionamento global e a partilha de boas práticas entre os diferentes mercados. O Conselho está fortemente ligado à Comissão Executiva e atua como um órgão consultivo. Em conjunto com o Conselho de EDI&B, foi elaborado um roteiro global com várias iniciativas que se centram em diversos pilares de ED&I, entre os quais a Igualdade de Género. Cada iniciativa tem o seu próprio grupo de trabalho com representação global e diversificada, patrocinado por um líder empresarial, que orienta o grupo de trabalho e impulsiona as mudanças com as quais nos comprometemos. Em Portugal, a Randstad dispõe de uma equipa dedicada a Equidade, Diversidade e Inclusão, na área de People & Culture (DRH). Esta equipa é responsável por garantir o assessment aos processos de gestão de pessoas, no que diz respeito à diversidade, equidade e inclusão, plano de ação para melhoria dos mesmos e consultoria interna às equipas de Recursos Humanos e negócio."	transitada(s) ano(s) anterior(es)	Global	Todas	custos associados a RH	ver relatório global Equidade, Diversidade e Inclusão	ver relatório global Equidade, Diversidade e Inclusão	anual
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	sensibilizar as equipas para as medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre mulheres e homens	Desenvolver um plano de comunicação interna para 2025 para divulgar o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens.	nova - iniciativa Randstad	Comunicação Interna & Public Affairs	DRH- P&C/TMI / Comunicação Interna & Public Affairs / Qualidade e SST / DAF / Provedor do Trabalhador	custos associados a RH e campanha	divulgação do plano	2025	anual

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáveis/ ponto focal	dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	<p>1) incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial</p> <p>2) avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade</p>	Criados 6 BRG's globais - Women's Inclusion Network (WIN), People With Disabilities, Generations, Multi Ethnic Voices, LGBTQIA+, New Comers. Estes grupos são patrocinados pelos membros da Global Executive Team e deles fazem parte colegas de todo o mundo, que contribuem ativamente para a melhoria das práticas internas e ações de informação e sensibilização. O 1º destes grupos - o WIN é responsável por este trabalho no que diz respeito a questões relacionadas com a igualdade de género e inclui participantes de todo o mundo. As suas actividades incluem também a capacitação de mulheres e aliados para posições de liderança e para abraçarem todo o seu potencial.	transitad(s) ano(s) anterior(es)	Global	Todas	custos associados a RH e a colaboração com parceiros	participantes nos vários BRG's iniciativas lançadas/propostas	aumentar as oportunidades de crescimento de carreira para mulheres (50% de mulheres em cargos de liderança (manter) e liderança de topo, até 2030)	anual
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	<p>1) incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial</p> <p>2) avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade</p>	Criar BRG's locais, em Portugal, com os mesmos objetivos, incluindo o BRG que trabalhe a Igualdade de Género	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH e a colaboração com parceiros	nº de ERG's nº de participantes nº de iniciativas	criação de 3 BRG's em 2025	anual
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	<p>1) incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial</p> <p>2) avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade</p>	A Randstad dispõe de um Inquérito de Satisfação Trimestral - Randstad in Touch - que é enviado a todos os talentos internos, e que inclui a Dimensão Diversidade e Inclusão. É possível segmentar os resultados deste inquérito por sexo. Os resultados deste questionário são discutidos em sessões com lideranças e RH, por forma a serem desenvolvidas ações de melhoria, com base nas áreas de melhoria identificadas por equipa.	transitad(s) ano(s) anterior(es)	Global	DRH/P&C	custos associados a RH	satisfação global satisfação com cada uma das dimensões avaliadas	avaliação global alinhada ou acima de benchmarking	trimestral










 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáv eis/ ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/p onto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, procurar assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	A Randstad envia a cada fornecedor, enquanto anexo à purchase order, o "Código de Conduta para Fornecedores Randstad" e as "Condições Gerais de Compra Grupo Randstad Portugal". No Código de conduta, são expressamente indicados os compromissos da Randstad com os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, relativos a direitos humanos. (aguardar resposta Luís Lobato sobre avaliação de fornecedores)	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DAF	DAF/Compras	custos associados a RH	cumprimento das condições previstas nos documentos mencionados	100%	anual
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, procurar assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	A Randstad Portugal realizou em 2023 um questionário de avaliação e acompanhamento dos principais fornecedores em diferentes matérias ESG, incluindo Direitos Humanos. Em 2025, pretende reformular-se o processo de avaliação de fornecedores com base neste piloto e nas orientações globais.	nova - iniciativa Randstad	DAF	DAF/Compras	custos associados a RH	plano de ação avaliação fornecedores	desenho do plano de ação	2025
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	estabelecer relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Parcerias locais - Em Portugal, a Randstad é membro de organizações que discutam boas práticas e promovam ações de sensibilização e formação para os seus membros, nomeadamente o Fórum iGen (CITE), o ICF - Nova SBE, e o GRACE. A Randstad Portugal estabelece ainda parcerias com organizações do setor social que apoiam especificamente mulheres em situações de maior vulnerabilidade, tais como o Apóio à Vida, a Ajuda de Mãe ou a APAV. Para além das iniciativas de angariação de fundos e bens, no âmbito do programa de responsabilidade social corporativa Randstad With Heart, foi desenvolvido o projeto Ready to Work, que visa acompanhar candidatas/os referenciadas/os pelos parceiros sociais, na sua jornada de empregabilidade, através de sessões de mentoria individuais e workshops em grupo sobre temáticas tais como "construção de CV", "preparação para entrevista de emprego", "marca pessoal", "a importância do networking", entre outras.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/Direções Comerciais	custos associados a RH e às parcerias	impacto social das parcerias implementadas	impacto social positivo	anual









 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáv eis/ ponto focal	dep./ unidades envolvidas/p onto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, procurar assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	<p>Parcerias Globais - A Randstad estabelece parcerias globais e locais, com vista à cooperação para a melhoria das condições de trabalho, políticas e normas mais inclusivas e equitativas. Alguns exemplos de Parcerias Globais: assinatura do CEO Statement of Support for the UN Women's Empowerment Principles (que fornece orientação às empresas sobre a igualdade de género e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade), Pacto Global das Nações Unidas, Fórum Económico Mundial, OCDE, World Employment Confederation, International Organisation of Employers, WeQual, WEConnect International. Através do seu programa global de responsabilidade social corporativa - Randstad With Heart - a Randstad apoia diversas organizações, concedendo 8h anuais a cada talento interno para a realização de voluntariado, o que se traduz em mais de 340.000 horas por ano civil. Globalmente, a Randstad é parceira da VSO, capacitando jovens marginalizados/as para obterem um trabalho digno e sustentável. É ainda parceira da Tent, promovendo a contratação de refugiados/as e a mentoria a mulheres refugiadas. Em ambas as parcerias, uma parte significativa das pessoas apoiadas são mulheres. A Randstad também participa no evento anual de angariação de fundos da WBR - o desafio Pedal to Empower - com o objetivo de aumentar a consciencialização sobre o poder da bicicleta e angariar fundos para apoiar mulheres e raparigas de todo o mundo a realizar as suas ambições e a transformar as suas comunidades. Em 2023, e pela segunda vez, a Randstad participou no Kilimanjaro Challenge. Uma equipa de 19 talentos da Randstad, de oito países Randstad angariou, em conjunto, mais de 100.000 euros para o projeto "Acesso a empregos verdes decentes para os/as jovens". Este projeto irá melhorar os meios de subsistência e o bem-estar de 200 mulheres jovens marginalizadas com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos, que trabalham no setor dos Resíduos, no Quênia, através da criação de dois centros de retoma, proporcionando acesso a cuidados infantis ou formação e kits de arranque. O Randstad Option Fund concede uma subvenção para projectos sociais projetos sociais que tenham um impacto real na vida profissional das pessoas. De três em três anos, são identificados tópicos para orientação dos projetos a apoiar. Um dos temas selecionados abordará a equidade, a diversidade, inclusão e pertença e pode envolver diferentes grupos-alvo. Um dos projetos selecionados e implementados em 2023, o projeto Make it Happen em Itália centra-se em 60 mulheres migrantes e refugiadas, proporcionando-lhes educação e capacitação.</p>	transita do(s) ano(s) anterior(es)	Global	Equipas Globais	custos associados a RH e às parcerias	ver relatório de sustentabilidade de global	ver relatório de sustentabilidade de global	anual








 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáveis/ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	desenvolver procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	A Randstad dispõe, a nível Global, da Integrity Line, uma linha e uma página web disponíveis 24h/dia para report (anónimo, se preferencial) de situações que violem a Política de Direitos Humanos da empresa, bem como de um Integrity Local Officer em cada país, com responsabilidade de tratar estas reclamações com todas as partes envolvidas. Periodicamente, é ministrada a formação "Randstad Rules", através da qual o processo é relembrado a todos/as os/as trabalhadores/as	transitad(s) ano(s) anterior(es)	Global	global legal compliance & integrity	custos associados a RH	nº de participações para a Integrity Line conhecimento do processo de report	conhecimento local do processo de report >benchmarking da empresa confirmação da receção das situações expostas até 7 dias após a sua receção feedback das situações expostas até 3 meses após a sua receção	anual
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	desenvolver procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	A Randstad Portugal criou a função de Provedor do Trabalhador com o objetivo de promover e garantir um ambiente de trabalho ainda mais justo, equitativo, ético e transparente. Através do Portal do Trabalhador, todos/as os/as trabalhadores/as da Randstad podem apresentar as suas dúvidas, exposições e/ou reclamações relacionadas com o trabalho. Os processos são avaliados numa base de total autonomia, sigilo e rigor. Este canal de comunicação permite aos/as trabalhadores/as endereçar todo o tipo de exposições associadas ao contexto laboral em que se inserem, incluindo questões relacionadas com qualquer tipo de discriminação. O papel do Provedor do Trabalhador pressupõe, de igual forma, e sempre que possível, promover acções de melhoria contínua, através de actos de recomendação e/ou decisão, no sentido de promover os direitos dos/as trabalhadores/as.	transitad(s) ano(s) anterior(es)	Administração local	Provedor do Trabalhador	custos associados a RH	nº total de exposições número de exposições por assunto (e.g. condições de trabalho, pagamentos, assédio, discriminação); número de exposições por cliente; número de exposições por área de negócio; evolução temporal da entrada de exposições no Portal do Provedor do Trabalhador; tempo médio de resolução dos tickets; número de tickets e status, à data do relatório.	resposta por escrito em 60 dias a todas as situações apresentadas apresentação de conclusões trimestrais ao Managing Director e ao membro de Management Team a quem reporta	anual










 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáveis/ponto focal	dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	ter em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	<p>A Randstad desenvolve diversas iniciativas de comunicação externa, ao longo do ano, que prevêem a consciencialização para a igualdade de género. Alguns exemplos: 1. embrace equity@work 2023 (alinhado com a Randstad Rlobal) - international women's day and we're celebrating equity at work! - campanha no YouTube 2. social media content 2024 (conteúdo da randstad pt) - https://www.instagram.com/p/C4P_TSTohXE/?img_index=5 3. conferência 2019 em parceria com a CIP - https://cip.org.pt/cip-promove-conferencia-para-debater-a-igualdade-de-oportunidades-no-emprego/ 4. parceria com o Promova 5. blog content no site - ex https://www.randstad.pt/tendencias-360/mercado-do-trabalho/estamos-a-fazer-progressos-na-igualdade-de-genero-no-trabalho/ 6. video produzido pela randstad portugal em 2021 - https://www.youtube.com/watch?v=Z8dP6YlpLLQ Para 2025, a comunicação local continuará a ser alinhada com as diretrizes globais, garantindo a promoção de a igualdade de oportunidades. O plano de comunicação local é assim definido após decisão da equipa Global de Marketing & Comunicação, garantindo o princípio da não discriminação nas imagens e linguagem utilizadas.</p>	transita do(s) ano(s) anterior(es)	Global / Direção de Marketing e Comunicação	Marketing & Comunicação	custos associados a RH e campanhas	iniciativas de comunicação que promovem a igualdade de género	pelo menos 1 por semestre	anual

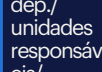
 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáv eis/ ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/p onto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	reunir com trabalhadores e trabalhadoras para abordar questões relacionadas com os processos de gestão de recursos humanos e sentimento de pertença à empresa	Os checkpoints de RH, integrados no Programa Follow Your Talent (FYT), são um dos nossos pilares estratégicos em termos de políticas de Recursos Humanos desde o ano de 2021. Conscientes da importância do impacto do 1º ano na empresa na retenção do nosso Talento, com a integração e adaptação de novos/as trabalhadores/as à organização e cultura da Randstad e com toda a estrutura a trabalhar em sistema híbrido, este momento carece de particular atenção. A empresa pretende que quem chega ou quem está a passar por um processo de mobilidade interna se sinta acolhido/a e acompanhado/a. Existem checkpoints - 1:1 com os/as novos/as trabalhadores/as e os RH nos seus 3, 6, 9 ou 12 meses de antiguidade na empresa. No ano de 2024, face ao feedback recolhido, iniciou-se também checkpoints com todos/as os/as trabalhadores/as que nesse ano civil completam 5, 10 15 e 20 anos de antiguidade.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	nº de reuniões de FYT taxa de turnover 1º ano avaliação engagement	100% reuniões previstas no 1º ano do/a trabalhado r/a turnover alinhado com benchmar king avaliação engageme nt acima de benchmar king	trimestral
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	reunir com trabalhadores e trabalhadoras para abordar questões relacionadas com os processos de gestão de recursos humanos e sentimento de pertença à empresa	O Reconnect é um projeto de formação contínua, destinado a colaboradores/as com antiguidade igual ou superior a 5 anos e que tem como foco trabalhar a cultura interna, através da transformação humana. Liga e valoriza os/as colaboradores/as de diferentes equipas, que partilham ideias e motivações mas também incertezas ou dúvidas. Em cada uma das sessões presenciais, em grupo, analisa-se a Organização à data de hoje debatendo os pontos fortes e áreas de melhoria. Identificam-se soluções para os aspetos menos positivos. Envolve-se quem está há mais tempo, numa reconexão com os valores Randstad.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	nº de participant es taxa de satisfação	taxa de participação acima dos 80% taxa satisfação acima de 4	anual






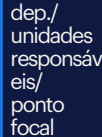





 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáveis/ponto focal	dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Formação Inicial e Contínua	Formação Inicial e Contínua	1) integrar, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho 2) implementar medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho	No Plano de Formação para cada talento interno que se junta à empresa, está prevista a Jornada da Inclusão, que integra um módulo de e-learning sobre a Inclusão Consciente. Para 2025, serão adicionados as boas práticas da equidade, diversidade e inclusão aos restantes módulos de formação para equipas de vendas, líderes e equipas de recrutamento. A Igualdade de Género, sendo um dos pilares globais da estratégia de ED&I 3+1 será abordada em todos os módulos.	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/P&C	custos de budget de formação	% participação na formação	100%	anual
Formação Inicial e Contínua	Formação Inicial e Contínua	1) integrar, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho 2) implementar medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho	Em 2025, serão organizados workshops sobre as temáticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e assédio no trabalho.	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/P&C	custos de budget de formação	% participação na formação	>85%	anual
Formação Inicial e Contínua	Formação Inicial e Contínua	1) compensar os desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado	Projeto Progrida - É programa de formação e desenvolvimento especializado, com a duração de 9 meses, promovido pela CIP em parceria com a Porto Business School especificamente pensado para apoiar a promoção de mulheres, com o objetivo de promover a igualdade de género e criar um ambiente propício para que mulheres talentosas alcancem todo o seu potencial de liderança.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C/ Profissional / Enterprise	custos associados a RH e nº de programas ministrados	nº de participantes	pelos menos, 2 participantes por ano	anual
Formação Inicial e Contínua	Formação Inicial e Contínua	1) compensar os desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado	A Randstad aposta na formação das suas lideranças, a nível mundial, através de programas de desenvolvimento de competências, a nível corporativo, que fundamentam, na sua génese, a igualdade. O mesmo número de vagas para mulheres e homens. O Future Executive Program é um programa de formação de líderes, potenciais sucessores/as à estrutura de topo, que foca o desenvolvimento de competência associadas ao pensar estratégico, à gestão de empresa, à liderança, à resolução de problemas complexos e à inovação na gestão. Neste Programa, participam, sempre que possível 50% de mulheres.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	Global	DRH/P&C	custos de budget de formação	% participação por sexo	50% mulheres participantes	anual







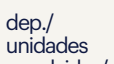




 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáv eis/ ponto focal	dep./ unidades envolvidas/p onto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Formação Inicial e Contínua	Formação Inicial e Contínua	proporcionar às pessoas responsáveis pelos processos de recursos humanos formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género	módulo de formação em e-learning que é ministrado a todos os new comers - Inclusão Consciente - com módulo enviesamentos inconscientes.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH e a plataforma e-learning	avaliação da satisfação taxa de concretização	taxa de concretização a 100%	após data limite para conclusão da formação
Formação Inicial e Contínua	Formação Inicial e Contínua	aplicar, por iniciativa própria, o direito a formação para trabalhador ou trabalhadora após período de ausência prolongado	programa #wemissyou - a Randstad Portugal promove um acompanhamento personalizado no regresso de ausências prolongadas (superiores a 1 mês). Durante o período de ausência e sempre que o/a trabalhador/a demonstrar essa motivação, a equipa de Employee Experience contacta para saber como está e se necessita de algo da parte da empresa. Após o regresso é criado um programa de onboarding para enquadramento sobre o que se passou na empresa - alterações de estrutura, revisão estratégica, informação relevante para o desempenho da função, análise do seu work life balance - durante o período de ausência. Porque uma ausência prolongada pressupõe, muitas vezes, um regresso com desafios, a Randstad Portugal tem sempre disponível, caso seja do interesse do/a trabalhador/a apoio terapêutico e formação. Oferece ainda a quem regressa um presente simbólico mas personalizado (kit #wemissyou).	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH e a kits #wemissyou	% de pessoas acompanhadas face a ausências de longa duração taxa de satisfação com a iniciativa	taxa de acompanhamento face a ausências de longa duração a 100%	anual
Igualdade nas Condições de Trabalho	Avaliação de desempenho	garantir que a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares	A Randstad dispõe de um sistema de Avaliação de Desempenho - People Review - que se baseia em avaliação de competências, com base em comportamentos, para todas as pessoas, procurando assegurar desta forma que os critérios são conhecidos de todos/as e aplicados independentemente de qualquer critério discriminatório.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	avaliação de todas as pessoas feedback às pessoas avaliadas PDI estabelecidos para as pessoas avaliadas sessões de calibragem entre líderes e equipa de RH	100%	anual

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáveis/ponto focal	dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Igualdade nas Condições de Trabalho	Avaliação de desempenho	dispor de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	O processo de People Review permite a cada liderança avaliar as suas pessoas tendo por base um conjunto de indicadores. Existem reuniões de calibração com RH, após avaliação, para garantir que são aplicados critérios objetivos na avaliação individual.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	% pessoas avaliadas	taxa de avaliação - 100%	anual
Igualdade nas Condições de Trabalho	Avaliação de desempenho	divulgar o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores	É ministrada Formação a todas as lideranças sobre o processo de People Review, que inclui as Great Conversations (conversas de feedback com registo obrigatório de pontos fortes, áreas de melhoria, objetivos e recursos necessários). As lideranças têm a responsabilidade de informar as suas equipas sobre o funcionamento deste processo.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	avaliação da satisfação taxa de concretizações	taxa de concretização a 100%	após data limite para conclusão da formação
Igualdade nas Condições de Trabalho	Avaliação de desempenho	proporcionar de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão	A Randstad privilegia a mobilidade interna como principal canal de recrutamento, o que permite aumentar as oportunidades de crescimento dentro da empresa, composta maioritariamente por mulheres (+ de 60%, a nível global).	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/TMI	custos associados a RH	% vagas de recrutamento interno preenchidas através de mobilidades de carreira	60% recrutamento interno através de mobilidades de carreira	anual
Igualdade nas Condições de Trabalho	Avaliação de desempenho	proporcionar de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão	A Randstad Global dispõe de um programa global de mentoria (Together Mentorship Program) para apoiar trabalhadores e trabalhadoras no desenvolvimento e progressão de carreira	transitado(s) ano(s) anterior(es)	Global	todas	custos associados a RH	satisfação com o processo de mentoria	não definida	durante e no o processo de mentoria

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	dep./ unidades responsáveis/ponto focal	dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Igualdade nas Condições de Trabalho	Avaliação de desempenho	encorajar a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha	Desenvolver plano de desenvolvimento individual específico para sucessoras/es de lideranças de topo	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	PDI para sucessoras/es de lideranças de topo	100%	anual
Igualdade nas Condições de Trabalho	Salários	definir uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função	A Randstad Portugal dispõe de tabela salarial onde constam os intervalos salariais a atribuir por grade.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/TMI	custos associados a RH	não definidos	não definida	anual
Igualdade nas Condições de Trabalho	Salários	garantir que existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa	A Randstad Portugal dispõe de uma Matriz Integrada de Talento por área funcional onde existe uma descrição atualizada dos respetivos conteúdos funcionais, das responsabilidades chave e dos requisitos de progressão de carreira	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/TMI	custos associados a RH	não definidos	não definida	sempre que necessário
Igualdade nas Condições de Trabalho	Salários	1) em caso de vaga a preencher, definir clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento 2) garantir que existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa	A Randstad Portugal dispõe de uma Matriz Integrada de Talento por área funcional onde existe uma descrição atualizada dos respetivos conteúdos funcionais, das responsabilidades chave e dos requisitos de progressão de carreira. A publicação do anúncio de vaga a preencher pressupõe a validação clara de qualificações, requisitos, remuneração e descrição da função a exercer de acordo com o estabelecido nessa Matriz e a tabela salarial em vigor por função/grade	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/TMI	custos associados a RH	processo de recrutamento em vigor	cumprimento do processo	auditorias
Igualdade nas Condições de Trabalho	Salários	1) na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, ter presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares 2) divulgar os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	A Randstad Portugal dispõe de tabela salarial onde constam os intervalos salariais a atribuir por grade, cujos valores a atribuir são definidos com base em competências e cumprimento de objetivos definidos, pelo que garante por si só a não discriminação por qualquer fator, incluindo sexo. Os critérios de atribuição de bónus anuais e compensações associadas a atividade comercial são devidamente comunicados a todos/as os/as colaboradores/as anualmente.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/Direção	custos associados a RH	não definidos	não definida	anual

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsá veis/ ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/p onto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Igualdade no Acesso a Emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Quando identificadas necessidades de recursos humanos na Randstad, o Departamento de RH garante a seleção de colaboradores/as quer por via do recurso à captação de candidatos/as externos/as, quer por via da mobilidade interna. Quer de uma forma ou outra, a Randstad assegura que os/as candidatos/as e os seus/suas colaboradoras/es têm a oportunidade de se candidatar às oportunidades profissionais que surgem na organização de acordo com o processo definido para o efeito que responde e assegura o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, com base nos valores e missão da Randstad.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/TMI	custos associados a RH	processo de recrutamento em vigor	cumprimento do processo (processo auditável - sistema de gestão da qualidade&st)	anual
Igualdade no Acesso a Emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	em caso de vaga a preencher, definir clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento	A Randstad Portugal, enquanto entidade certificada pela norma ISO9001, tem implementado o processo de recrutamento de Talentos que define claramente que em caso de vaga a preencher devem ser observados os requisitos para o desempenho da função de acordo com a Matriz Integrada de Talento por área funcional. Neste documento, que é parte integrante deste processo, encontramos uma descrição atualizada dos respetivos conteúdos funcionais e responsabilidades chave bem como os requisitos de progressão de carreira. A publicação do anúncio de vaga a preencher pressupõe a validação clara de qualificações, requisitos, remuneração e descrição da função a exercer de acordo com que se encontra em vigor na empresa no âmbito deste processo.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/TMI	custos associados a RH	processo de recrutamento em vigor	cumprimento do processo (processo auditável - sistema de gestão da qualidade&st)	anual
Igualdade no Acesso a Emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	proporcionar às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género	A Randstad Portugal dispõe de uma equipa dedicada a Equidade, Diversidade e Inclusão, na área de People & Culture (DRH). Esta equipa é responsável por garantir o assessment aos processos de gestão de pessoas, no que diz respeito à diversidade, equidade e inclusão, plano de ação para melhoria dos mesmos e consultoria interna às equipas de recrutamento (que recrutam talento interno ou talento para os clientes) e trabalho conjunto com a equipa de formação para reforçar competências encontradas em falta na operacionalização dos mesmos processos.	transita do(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	avaliação do processo de recrutamento interno	melhoria em 44% da avaliação realizada no ano anterior pela equipa de ED&I	anual

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáveis/ ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Igualdade no Acesso a Emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	encorajar a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as	A Randstad Portugal, através do seu processo de recrutamento de Talentos, passará a integrar um novo indicador "recrutamento_candidatos/as por sexo" para monitorização e análise do funil de recrutamento por equipa e definição de medidas adequadas ao objetivo pretendido. Este indicador passa a ser medido a partir de Out/2024	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/TMI/commute	custos associados a RH	monitorização do KPI candidatos/as/sexo	implementação do KPI	anual
Igualdade no Acesso a Emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	garantir que os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	A Randstad Portugal dispõe de um manual de linguagem inclusiva para anúncios de emprego mais inclusivos, para recrutadores e recrutadoras, disponível para consulta na sua intranet	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH / Marketing & Comunicação	DRH/P&C & Comunicação	custos associados a RH	avaliação dos anúncios publicados	avaliação positiva deste item, nas auditorias (internas e externas) aos processos de R&S	anual
Igualdade no Acesso a Emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	garantir que os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	A Randstad Portugal forma as equipas de recrutamento em linguagem inclusiva para anúncios de emprego mais inclusivos.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH / Marketing & Comunicação	DRH/P&C & Marketing & Comunicação	custos associados a RH	avaliação dos anúncios publicados	avaliação positiva deste item, nas auditorias (internas e externas) aos processos de R&S	anual
Proteção na Parentalidade	Dispensas, Faltas	conceder aos trabalhadores e às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Como forma de promover o worklife balance, todos os/as trabalhadores/as têm direito a meio dia do aniversário dos/as filhos/as até aos 18 anos	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH	N/A	N/A	N/A
Proteção na Parentalidade	Licenças/Licenças Partilhadas	incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei	A Randstad incluirá este ponto no plano de comunicação interna para 2025.	nova - iniciativa Randstad	DRH	DRH/TMI/P&C	custos associados a RH	comunicação interna das medidas	2025	anual

 dimensão	 subdimensão	 objetivos	 medidas	 tipologia	 dep./ unidades responsáveis/ ponto focal	 dep./ unidades envolvidas/ponto focal	 orçamento	 indicadores	 meta	 avaliação
Proteção na Parentalidade	Licenças/Licenças Partilhadas	conceder aos trabalhadores e às trabalhadoras que foram pais e mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	A Randstad oferece aos/as trabalhadores/as efetivos/as ou com antiguidade igual ou superior a 2 anos um presente monetário por descendente por altura do seu nascimento ou no caso de adoção de menores de 15 anos. Este presente é atribuído à razão de um por descendente.	transitado(s) ano(s) anterior(es)	DRH	DRH/P&C	custos associados a RH e ao total do valor monetário atribuído	N/A	N/A	N/A
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	definir procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho	A Randstad Portugal criou a função de Provedor do Trabalhador com o objetivo de promover e garantir um ambiente de trabalho ainda mais justo, equitativo, ético e transparente. Através do Portal do Provedor do Trabalhador, todos/as os/as trabalhadores/as da Randstad podem apresentar as suas dúvidas, exposições e/ou reclamações relacionadas com o trabalho. Os processos são avaliados numa base de total autonomia, sigilo e rigor. Este canal de comunicação permite aos/às trabalhadores/as endereçar todo o tipo de exposições associadas ao contexto laboral em que se inserem, incluindo questões relacionadas com qualquer tipo de discriminação. O papel do Provedor do Trabalhador pressupõe, de igual forma, e sempre que possível, promover acções de melhoria contínua, através de actos de recomendação e/ou decisão, no sentido de promover os direitos dos/as trabalhadores/as.	Administração local	Provedor do Trabalhador	custos associados a RH	nº total de exposições número de exposições por assunto (e.g. condições de trabalho, pagamentos, assédio, discriminação); número de exposições por cliente; número de exposições por área de negócio; evolução temporal da entrada de exposições no Portal do Provedor do Trabalhador; tempo médio de resolução dos tickets; número de tickets e status, à data do relatório.	resposta por escrito em 60 dias a todas as situações apresentadas apresentações de conclusões trimestrais ao Managing Director e ao membro de Management Team a quem reporta	anual	



partner for talent.