

polityka grupy randstad

prawa człowieka.



randstad

spis treści.

1.	Cel	3
2.	Co robimy i czego oczekujemy od zainteresowanych stron wewnątrz i na zewnątrz organizacji	4
2.1.	pracownicy, kandydaci i osoby poszukujące pracy	
2.2.	kierownictwo	
2.3.	klienci i dostawcy	
3.	Główne zasady Randstad	5
3.1.	nasze zasady	
3.1.1.	różnorodność i integracja	
3.1.2.	niedyskryminacja i równe szanse	
3.1.3.	zakaz molestowania, zastraszania lub nękania	
3.1.4.	prywatność	
3.1.5.	bezpieczeństwo i ochrona zdrowia	
3.1.6.	zakaz pracy przymusowej lub niewolniczej	
3.1.7.	zakaz pracy dzieci	
3.1.8.	wolność zrzeszania się	
3.1.9.	prawo do rokowań zbiorowych	
3.1.10.	uczciwe godziny pracy	
3.1.11.	wynagrodzenie	
3.1.12.	zdolność do zatrudnienia	
3.2.	różnice pomiędzy polityką a prawem lokalnym	
4.	Należyta staranność w zakresie praw człowieka	10
5.	Procedura zgłaszania naruszeń	11
5.1.	w przypadku wątpliwości lub pytań	
5.2.	jak zgłosić (podejrzanie) łamanie praw człowieka	

polityka ochrony praw człowieka.

maj 2019

Funkcja: Zarząd

Numer dokumentu: HRP version1 27052019

1. cel.

Zgodnie z wyznawanymi wartościami oraz strategią Human Forward firma Randstad wierzy, że każdy człowiek powinien być traktowany z godnością i szacunkiem. Zdajemy sobie również sprawę z tego, że jako globalny lider rynku usług HR odgrywamy ważną rolę w społeczeństwie i ponosimy dużą odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka. Dokładamy zatem wszelkich starań, by zapobiegać negatywnym oddziaływaniom, jakie nasza działalność i świadczone usługi mogą mieć pośrednio lub bezpośrednio wpływ na prawa człowieka, ograniczać takie oddziaływania i w razie potrzeby odpowiednio reagować.

Firma Randstad jest sygnatariuszem inicjatywy ONZ Global Compact oraz przestrzega wszystkich jej zasad, w tym tych dotyczących praw człowieka i praw pracowniczych. Randstad wspiera dokument ramowy ONZ „Chroń, szanuj i naprawiaj” w tym Wytyczne dotyczące Biznesu i Praw Człowieka przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ. Dla Randstad społeczna odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka oznacza również przestrzeganie przepisów Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz praw podstawowych zapisanych w Międzynarodowej Deklaracji Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy (wszystkie mające zastosowanie dokumenty zostały wyszczególnione w załączniku).

Randstad odzwierciedla w swych wartościach oraz Zasadach Prowadzenia Działalności (Business Principles) następujące zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy:

Zasadę wolności zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych, likwidacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, skutecznej likwidacji pracy dzieci oraz eliminacji dyskryminacji w zatrudnieniu i w zakresie wykonywania zawodu.

W niniejszej polityce Ochrony Praw Człowieka określone zostały główne zasady ochrony praw człowieka obowiązujące Randstad, wszystkich jej pracowników, dyrektorów i członków kierownictwa (zwanymi dalej łącznie „pracownikami”) oraz wszystkich kandydatów, jak również oczekiwania Randstad wobec zainteresowanych stron spoza organizacji.

Niniejsza polityka jest spójna z Zasadami Prowadzenia Działalności Randstad i wyraża wartości w nich zawarte, a mianowicie:

1. Znamy i przestrzegamy międzynarodowych zasad dotyczących praw człowieka, wewnętrznych polityk i procedur Randstad oraz przepisów prawa, jakim podlega nasza działalność.
8. Traktujemy inne osoby w sposób uczciwy, z troską i uwagą, oraz szanujemy prawa człowieka. Nie tolerujemy żadnych form zastraszania ani molestowania.
9. Szanujemy prawo do prywatności i zapewniamy ochronę informacji poufnych, oraz nie dopuszczamy do nadużyć informacji poufnych innych osób.
11. Ceniemy różnorodność i integrację. Podejmujemy działania, by zapewnić równe szanse i nie dopuszczać do dyskryminacji ze względu na wiek, kolor skóry, niepełnosprawność, tożsamość płciową, stan cywilny, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne, religię, środowisko kulturowe, orientację seksualną lub jakiegokolwiek inne cechy, którymi kierowanie się jest bezzasadne lub bezprawne.
14. Traktujemy zdrowie i bezpieczeństwo jako nasz najważniejszy priorytet. Dotyczy to zarówno naszych pracowników, jak i kandydatów (pracowników tymczasowych).

2. co robimy i czego oczekujemy od zainteresowanych stron wewnątrz i na zewnątrz organizacji.

W Randstad w centrum naszych usług zawsze pozostają ludzie. Dążymy do tego, aby w 2030 roku mieć wpływ na życie zawodowe 500 milionów osób. Od naszych pracowników oczekujemy, że będą rozumieć nasz obowiązek ochrony praw człowieka wszystkich zainteresowanych stron i promować ochronę praw człowieka zarówno wewnątrz Grupy Randstad, jak i we wszystkich zewnętrznych relacjach biznesowych. Ochronę tę musimy zapewnić wszystkim współpracownikom, kandydatom, osobom poszukującym pracy, klientom, dostawcom, a także innym zainteresowanym stronom, z którymi kontaktują się nasi pracownicy w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych.

Szczególną uwagę poświęcamy ochronie praw grup osób o słabszej pozycji na rynku pracy. Grupy te mogą różnić się w zależności od kraju i/lub regionu, oraz mogą obejmować dzieci, osoby niepełnosprawne, pracowników migrujących, społeczność LGBTI+, ludność rdzenną, mniejszości

rasowe i etniczne oraz osoby długotrwale bezrobotne.

2.1 pracownicy, kandydaci i osoby poszukujące pracy.

Wspieramy naszych pracowników w podejmowaniu wszelkich uzasadnionych działań zmierzających do unikania przez Randstad w uczestniczeniu w łamaniu praw człowieka w ramach prowadzonej działalności, świadczonych usługach oraz w relacjach biznesowych z pracownikami, kandydatami, osobami poszukującymi pracy, wykonawcami, osobami samozatrudnionymi oraz wszelkimi innymi podmiotami. Wszystkie te osoby zapewniamy, że Randstad będzie chronić je przed łamaniem praw człowieka, natomiast w zamian oczekujemy od nich przestrzegania naszych standardów.

Wszyscy nowi pracownicy są zapoznawani z niniejszą polityką podczas programu wdrożeniowego, a pozostali pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia przypominające te dotyczące zgodności z przepisami w zakresie dostosowanym do wykonywanych przez nich obowiązków.

2.2 kierownictwo.

Kierownictwo Randstad, w tym nasi dyrektorzy i kadra kierownicza, mają dodatkowe obowiązki w zakresie ochrony praw człowieka. Są oni odpowiedzialni za postępowanie zgodne z kluczowymi wartościami Randstad oraz zapewnianie zgodności z niniejszą polityką. Oznacza to również odpowiedzialność za wspieranie zachowania zgodności przez osoby, które im podlegają, poprzez objaśnianie swoim zespołom zasad, jakimi się kierujemy i zapewnianie zgodności w obszarach, za które odpowiadają, co osiągają dzięki aktywnej komunikacji.

2.3 klienci i dostawcy.

Od naszych klientów oczekujemy przestrzegania wszystkich mających zastosowanie zasad ochrony praw człowieka, w szczególności tych, które mogą mieć wpływ na osoby poszukujące pracy, kandydatów i pracowników. Zawsze prosimy o przekazanie nam wszystkich informacji na temat spraw lub sytuacji, jakie mogą mieć wpływ na warunki pracy naszych kandydatów lub osób poszukujących pracy, i omawiamy wszelkie ewentualne problemy dotyczące praw człowieka, faktycznego lub podejrzenia ich łamania. Naruszenie zasad ochrony praw człowieka przez klienta może prowadzić do rozwiązania współpracy przez Randstad. Wspieramy również naszych klientów w realizacji ich własnych zasad ochrony praw człowieka, szczególnie w obszarze różnorodności i integracji, zdrowia i bezpieczeństwa oraz niedyskryminacji.

Od naszych dostawców (w tym pośredników, wykonawców oraz ich dostawców i podwykonawców), zgodnie z postanowieniami naszego Globalnego Kodeksu Postępowania Dostawcy (Global Supplier Code), oczekujemy postępowania zgodnie z wszystkimi mającymi zastosowanie zasadami ochrony praw człowieka. Randstad może przeprowadzać audyty u takich podmiotów oraz, w razie wykrycia niezgodności, omawia możliwości osiągnięcia zgodności w przyszłości, zminimalizowania istniejących ryzyk, oraz ewentualne konsekwencje braku zgodności. Niemniej powtarzające się przypadki braku zgodności z przyjętymi zasadami będą skutkować rozwiązaniem umowy z dostawcą.

3. główne zasady randstad.

Z racji charakteru usług świadczonych przez Randstad, przestrzeganie niektórych praw człowieka jest szczególnie istotne, ponieważ ich łamanie ma największy negatywny wpływ na naszą działalność i relacje biznesowe. W związku z tym, wspólnie ze stronami zainteresowanymi wewnątrz i spoza organizacji, określiliśmy najważniejsze kwestie, na których powinniśmy się koncentrować. Zostały one przedstawione poniżej.

3.1 nasze zasady.

3.1.1 różnorodność i integracja.

Doceniamy różnorodność ludzi i przekonania oraz szanujemy różnice kulturowe. Różnorodność pomysłów, kultur i perspektyw pomaga przełamywać podświadome bariery i budować skuteczniejsze zespoły składające się z wszechstronnych pracowników. Integracja stanowi odzwierciedlenie kultury naszej spółki, w której każdy człowiek czuje się doceniany, szanowany i wspierany. Ponieważ jesteśmy otwarci i potrafimy docenić, zrozumieć i szanować każdego pracownika, jesteśmy też w stanie zapewnić mu takie warunki, w których będzie mógł w pełni wykorzystać swój potencjał. Integracja jest jednym z warunków koniecznych innowacji i sukcesu, stwarzając odpowiednie warunki do osiągnięcia optymalnej efektywności. Nasz stosunek do integracji wyraża się w udzielaniu aktywnego i wyraźnego wsparcia określonym grupom i zagadnieniom, takim jak społeczność LGBTI+, społeczność młodych specjalistów, równość płciowa, etc.

Szczegółowe informacje na temat naszego podejścia do różnorodności i integracji zostały zawarte w [Polityce Grupy Randstad dotyczącej Równych Szans, Różnorodności i Inkluzji](#).

Randstad posiada unikalne możliwości wspierania różnorodności poprzez tworzenie nowych szans w zatrudnieniu i rozwoju ekonomicznym w skali globalnej.

3.1.2 niedyskryminacja i równe szanse.

Działanie lub praktyka mają charakter dyskryminacyjny, kiedy niektórym grupom osób bezzasadnie stwarzane są, bezpośrednio lub pośrednio, mniej korzystne warunki ze względu na cechy, które w danej sytuacji nie powinny mieć znaczenia (np. wiek, kolor skóry, niepełnosprawność, tożsamość płciowa, stan cywilny, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne, religię, środowisko kulturowe, orientację seksualną lub jakiegokolwiek inne cechy, którymi kierowanie się jest bezzasadne lub bezprawne).

Dążymy do tego, aby każda osoba w Randstad (kandydaci, osoby poszukujące pracy i pracownicy) była traktowana w sposób uczciwy i godny, oraz aby nie doświadczyła dyskryminacji ze względu na cechy, które nie mają w danej sytuacji znaczenia. Dotyczy to również naszych relacji z klientami i dostawcami.

Zapewniamy równe szanse na wszystkich etapach zatrudnienia, w tym w trakcie rekrutacji, świadczenia pracy oraz rozwiązania stosunku pracy, a także równe szanse w zakresie możliwości rozwoju i awansu, selekcji pracowników do uczestnictwa w programach szkoleniowych oraz ustalania wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych. Jednocześnie dbamy o to, aby nasi klienci nie stosowali żadnych form dyskryminacji w relacjach z naszymi kandydatami, osobami poszukującymi pracy lub współpracownikami Randstad, a w razie ich stosowania nasi pracownicy są uprawnieni do rozwiązania współpracy z danym klientem. Odmawiamy współpracy z klientami, którzy zgłaszają się do nas ze zleceniami, które mają charakter dyskryminacyjny i nie publikujemy żadnych dyskryminujących ogłoszeń o pracę - w takiej sytuacji korygujemy ogłoszenie albo odmawiamy przyjęcia zlecenia.

Nie zawsze jednak dane zlecenie ma wyraźnie charakter dyskryminujący daną grupę osób. Przykładowo, klient może odrzucić kandydata wyłącznie ze względu na jego akcent, jeśli uniemożliwia on kandydatowi wykonywanie określonych obowiązków. Płynność mowy w języku lokalnym powinna odpowiadać wymaganiom dla danego stanowiska. Może również chodzić o względy bezpieczeństwa w miejscu pracy lub specyficzne elementy współpracy, niemniej każdy taki przypadek musi być rozpatrywany indywidualnie, aby uniknąć dyskryminacji pośredniej.

Dyskryminacja pośrednia - sytuacja, w której pozornie polityka lub procedura jest neutralna i zapewnia równe traktowanie wszystkim osobom, ale w praktyce, negatywnie wpływa na określoną osobę lub grupę lub powoduje ich wyłączenie z dodatkowych świadczeń, przy czym polityka taka lub procedura nie znajduje obiektywnego uzasadnienia.

W razie jakichkolwiek wątpliwości pracownik powinien skonsultować się ze współpracownikami i/lub ze swoim przełożonym i/lub zgłosić się do Działu Prawnego Randstad.

3.1.3 zakaz molestowania, zastraszania lub nękania.

Molestowanie, zastraszanie lub nękanie polega na niepożądanym zachowaniu fizycznym, werbalnym lub innym, którego skutkiem jest naruszenie godności lub stworzenie w środowisku pracy atmosfery zastraszania, wrogości, poniżania, upokarzania lub obrazy. Zachowanie takie może polegać na obraźliwych lub poniżających uwagach, nadużywaniu władzy, niewłaściwym dotyku, składaniu niepożądanych propozycji seksualnych oraz na innych niepożądanych działaniach.

Cenimy wzajemny szacunek w środowisku pracy i nie tolerujemy żadnych form zastraszania, nękania czy molestowania w tym molestowania seksualnego. Przykładami niepożądanego zachowania są stosowanie fizycznego lub werbalnego przymusu i nadużyć, przemocy, obraźliwe żarty lub obelgi o wyraźnie seksualnym charakterze, wyświetlanie i dystrybucja materiałów o obraźliwej treści lub o wyraźnie seksualnym charakterze, niechciane propozycje seksualne lub proponowanie usług seksualnych, nadużywanie danych osobowych, tworzenie wrogiego środowiska pracy i zastraszania, izolowanie niektórych pracowników i odmowa współpracy z nimi, bądź też rozpowszechnianie złośliwych lub obraźliwych plotek. Środowisko pracy, w którym ma miejsce zastraszanie, wrogość lub obrażanie innych osób zakłóca efektywność pracy i negatywnie wpływa na warunki pracy danego pracownika. Odmawiamy współpracy z klientami lub dostawcami, którzy stosują takie praktyki.

3.1.4 prywatność.

Szanujemy prawo do prywatności wszystkich zainteresowanych stron. Nie wolno ingerować w prywatność, rodzinę, sprawy domowe ani korespondencję innych osób, ani też podejmować ataków na ich dobre imię bądź reputację. Od naszych pracowników i partnerów biznesowych oczekujemy, że będą traktować wszystkie dane osobowe w sposób właściwy i zgodny z prawem, z poszanowaniem praw i interesów każdej z osób, której te dane dotyczą. W tym celu w [Polityce Ochrony Danych Osobowych Grupy Randstad](#) określone zostały minimalne standardy zbierania i przetwarzania danych osobowych oraz jednolite zabezpieczenia w zakresie wykorzystywania danych osobowych przez Randstad.

Zapewniamy, że dane osobowe są przez Randstad zbierane i przetwarzane w sposób uczciwy i zgodny z prawem, oraz wykorzystywane do celu, w którym zostały zebrane. Podejmujemy wszystkie niezbędne środki, by zapewnić prawidłowość, bezpieczeństwo i poufność przechowywanych danych osobowych, przy czym dane te nie są przechowywane przez okres dłuższy niż jest to niezbędne do zrealizowania celu biznesowego, w którym zostały zebrane. Szczególne środki ostrożności podejmujemy w przypadku przekazywania danych osobowych podmiotom trzecim, w tym naszym klientom, w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony takich danych.

Wszystkie osoby, których dane dotyczą informujemy o sposobach wykorzystywania danych osobowych w oświadczeniach dotyczących prywatności.

3.1.5 bezpieczeństwo i ochrona zdrowia.

Zapewniamy i utrzymujemy zdrowe i bezpieczne środowisko pracy i promujemy działania zmierzające do utrzymania dobrego samopoczucia w pracy. Podejmujemy wszelkie możliwe i uzasadnione kroki, by zapobiegać uszkodzeniom ciała i zachorowaniom, oraz by chronić naszych

kandydatów i pracowników, a także osoby poszukujące pracy, klientów, dostawców i osoby odwiedzające, przed dającymi się przewidzieć zagrożeniami w miejscu pracy. Zgodnie z naszą [Globalną Polityką Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia](#) spełniamy wszystkie wymogi wynikające z obowiązujących przepisów prawa i lokalnych standardów. Wyznajemy zasadę, że wszystkie decyzje są podejmowane z uwzględnieniem zapewnienia bezpieczeństwa naszym kandydatom i pracownikom. Zgodnie z tą zasadą opracowujemy i utrzymujemy nasze systemy i procedury, zapewniamy odpowiednie zasoby i stale doskonalimy nasze praktyki biznesowe.

3.1.6 zakaz pracy przymusowej lub niewolniczej.

Nie tolerujemy współczesnego niewolnictwa: nie dopuszczamy i nie oferujemy zatrudnienia w żadnej formie pracy przymusowej, takiej jak praca niewolnicza, praca w ramach spłaty zadłużenia, praca w zamian za utrzymanie ani pracy więźniów. Praca musi być świadczona dobrowolnie, a kandydaci i pracownicy muszą mieć możliwość zrezygnowania z pracy lub rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, z zastrzeżeniem zachowania zgodności z lokalnymi przepisami prawa. Spółki należące do Grupy Randstad nigdy nie obciążają, bezpośrednio ani pośrednio (np. poprzez podwykonawców), osób poszukujących pracy, kandydatów i pracowników żadnymi opłatami ani wydatkami z tytułu rejestracji lub udziału w rekrutacji, zarówno w przypadku zleceń tymczasowych, jak i zatrudnienia na stałe. Nigdy nie wymagamy wpłaty kaucji i nie zatrzymujemy dokumentów tożsamości, dyplomów ani świadectw ukończonych szkoleń w momencie rozpoczęcia lub zakończenia zatrudnienia na rzecz Randstad lub naszych klientów.

3.1.7 zakaz pracy dzieci.

Nie korzystamy z pracy dzieci, bezpośrednio ani pośrednio, i bezwzględnie przestrzegamy ograniczeń wiekowych obowiązujących we wszystkich krajach, w których prowadzimy naszą działalność.

3.1.8 wolność zrzeszania się.

Szanujemy prawo pracowników do tworzenia związków zawodowych lub podobnych organizacji oraz do członkostwa w nich i bycia przez nie reprezentowanym. Zatrudnienie nie jest uzależnione od podjęcia przez osobę zatrudnianą zobowiązania o nieprzystępowaniu do takiej organizacji lub rezygnacji z członkostwa w niej.

Ponadto Randstad aktywnie promuje uczestnictwo pracowników w sieci krajowych rad pracowników oraz prowadzi dialog z przedstawicielami związków zawodowych.

Naszych kandydatów nie zgłaszamy klientom, którzy poszukują zastępstwa dla pracowników, którzy uczestniczą w legalnym strajku prowadzonym w przedsiębiorstwie klienta.

3.1.9 prawo do rokowań zbiorowych.

Randstad od wielu lat wspiera tworzenie elastycznych rozwiązań dla pracowników, przy jednoczesnym zachowaniu ochrony praw pracowników pod względem wynagrodzenia, zabezpieczenia społecznego oraz szans rozwoju.

Randstad dokłada starań, aby budować konstruktywny dialog i w dobrej wierze prowadzić rokowania ze związkami zawodowymi lub uprawnionymi organizacjami reprezentującymi pracowników. Inwestujemy w dialog społeczny i w sytuacjach, w których jest to możliwe i zasadne, zawieramy układy zbiorowe pracy. Nasze podejście reprezentuje jedną z naszych kluczowych wartości „służenie interesom wszystkich stron”. Aktywnie propagujemy, w ramach własnych działań i/lub poprzez uczestnictwo w działaniach uznanych organizacji branżowych, zapewnianie uczciwych, przejrzystych, sprawiedliwych i wykonalnych regulaminów pracy na rynkach, na których działamy.

3.1.10 uczciwe godziny pracy.

Wymiar czasu pracy nie może przekraczać maksymalnego limitu wynikających z lokalnych przepisów prawa, właściwych zbiorowych układów pracy i standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy. Ponadto wymiar czasu pracy musi zapewniać naszym pracownikom i kandydatom odpowiednią ilość czasu na odpoczynek i relaks.

3.1.11 wynagrodzenie.

Wynagrodzenie naszych pracowników i kandydatów musi być spójne z zapisami międzynarodowych standardów oraz krajowymi przepisami prawa pracy. W przypadku układów zbiorowych pracy, wynagrodzenie musi być zgodne z minimalnym wynagrodzeniem krajowym lub minimalnym wynagrodzeniem określonym w układzie zbiorowym. W pozostałych przypadkach, przyjmujemy zasadę przestrzegania ogólnie obowiązujących przepisów prawa.

3.1.12 zdolność do zatrudnienia.

Istotnym czynnikiem wpływającym na zdolność do zatrudnienia i zrównoważony rozwój pracowników jest stałe podnoszenie ich umiejętności. Nasze programy szkoleniowe są dostosowane do potrzeb kandydatów i klientów na poszczególnych rynkach pracy. Dążymy do tego, by wspierać karierę pracownika na każdym jej etapie, konsekwentnie podnosząc jego zdolność do zatrudnienia i stwarzając możliwości szkolenia.

3.1.13 szacunek dla lokalnych społeczności.

Jesteśmy firmą odpowiedzialną społecznie i zachęcamy nasze spółki do bezpośredniego lub pośredniego działania na rzecz dobrobytu społeczności, w których pracujemy, przy jednoczesnym ograniczeniu ingerencji w ich funkcjonowanie. Randstad dokłada starań, by w miarę możliwości zatrudniać lokalnych, wykwalifikowanych pracowników. Realizujemy również inicjatywy społeczne zgodnie z naszą [Polityką Odpowiedzialności Społecznej i Filantropii](#).

3.2 różnice pomiędzy polityką a prawem lokalnym.

W przypadku, gdy niniejsza polityka, nasze procedury i zobowiązania wobec osób trzecich są bardziej restrykcyjne niż lokalne przepisy prawa, zawsze stosujemy własne bardziej restrykcyjne standardy. Jeżeli z lokalnych przepisów prawa wynikają bardziej restrykcyjne wymogi, wówczas zawsze stosujemy je jako nadrzędne wobec niniejszej polityki. Natomiast w sytuacji, w której lokalne przepisy prawa wyłączają zastosowanie przez nas niektórych postanowień niniejszej Polityki Ochrony Praw Człowieka, zachowujemy zgodność z takimi lokalnymi przepisami prawa w sposób, który pozwala nam przestrzegać praw człowieka. Wszelkie inicjatywy w zakresie pozytywnej dyskryminacji powinny być zawsze dokładnie przeanalizowane w celu zapewnienia zgodności z lokalnymi przepisami prawa.

4. należyta staranność w zakresie praw człowieka.

Prawa człowieka stanowią integralny element naszych kluczowych wartości i procesów biznesowych. Zawsze uwzględniamy prawa człowieka w procesach ustalania strategii i przestrzegamy ich w naszej codziennej działalności, w sposób dostosowany do charakteru i kontekstu naszych działań oraz naszego zaangażowania, prawdopodobieństwa wystąpienia problemów w zakresie praw człowieka oraz oddziaływania, jakie mogą one powodować (prawdopodobieństwo ich wystąpienia i skala).

Nasza globalna struktura Risk & Control (na którą składają się postawy przedstawicieli najwyższego kierownictwa, zarządzanie wynikami, koncepcje i najlepsze praktyki, działania w zakresie ryzyka i kontroli, a także przeglądy i audyty) pozwala nam zapewnić, że Randstad przestrzega zasad ochrony praw człowieka na całym świecie. Struktura ta jest zaprojektowana w taki sposób, aby utrzymana została równowaga środków w zakresie zachowania, prewencji, wykrywania i monitorowania, które pozwalają na przestrzeganie praw człowieka.

Spółki operacyjne i działy globalne poddają ocenie elementy składowe struktury Risk & Control co najmniej raz na pół roku. Ponadto przeprowadzane są wewnętrzne audyty w celu dokonania oceny i uzupełnienia samooceny Risk & Control. Wyniki wszystkich przeprowadzanych ocen, w tym planów naprawczych, są wykorzystywane podczas spotkania Zarządu i Komitetu ds. Audytu do omówienia ogólnogrupowych wzorców kontroli.

Wspieramy naszych klientów i dostawców w przestrzeganiu zasad ochrony praw człowieka. Regularnie omawiamy z naszymi klientami i dostawcami wszelkie istotne kwestie dotyczące praw człowieka. W zależności od wagi problemu i obowiązujących przepisów prawa, Randstad może zdecydować o przeprowadzeniu kontroli u klienta, by zweryfikować przestrzeganie przez niego odpowiednich przepisów, np. w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Ponadto Randstad może przeprowadzać audyty u dostawców, a w razie stwierdzenia niezgodności, omawia z danym dostawcą wprowadzenie odpowiednich planów naprawczych. Niemniej powtarzające się przypadki braku zgodności skutkują rozwiązaniem umowy z dostawcą.

5. procedura zgłaszania naruszeń.

5.1 w przypadku wątpliwości lub pytań.

Zaufanie i wspieranie interesów wszystkich zainteresowanych stron stanowi element naszych kluczowych wartości. Każda osoba, która ma pytania lub wątpliwości co do tego, czy w danej sytuacji doszło do naruszenia zgodności z niniejszą polityką, powinna się z nami skontaktować. Nasi pracownicy mogą porozmawiać ze swoim przełożonym, przedstawicielem Działu Zasobów Ludzkich, Działu Prawnego Randstad, lokalnym Integrity Officerem lub lokalnymi członkami kierownictwa, występując w roli osoby zaufanej. Nasi kandydaci powinni skontaktować się z osobą kontaktową w Randstad lub przełożonym tej osoby lub inną lokalnie wyznaczoną osobą (np. osobą zaufaną). Osoby poszukujące pracy, klienci i dostawcy powinni skontaktować się z wyznaczoną osobą kontaktową w Randstad.

Dalsze informacje kontaktowe Randstad są dostępne na [lokalnych stronach internetowych Randstad](#). Można również kontaktować się z nami drogą mailową na adres integrityline@randstad.pl.

5.2 jak zgłosić (podejrzenie) łamanie praw człowieka.

Każdy pracownik, kandydat lub inna osoba zainteresowana, która ma podstawy by sądzić, że doszło do naruszenia lub była świadkiem naruszenia niniejszej polityki powinna zgłosić swoje wątpliwości zgodnie z Procedurą Grupy Randstad dotyczącą Zgłaszania Naruszeń. Najlepszym rozwiązaniem jest zgłoszenie się, zgodnie z postanowieniami punktu 5.1. powyżej, bezpośrednio do lokalnego kierownictwa za pośrednictwem odpowiedniego kanału. Niemniej jeżeli osoba zgłaszająca z jakiegoś powodu uzna, że zgłoszenie takie nie byłoby skuteczne lub właściwe, lub jeśli obawia się działań odwetowych, może skorzystać z Integrity Line.

Na Integrity Line składają się bezpieczna strona internetowa i telefon kontaktowy, dostępne 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu i są obsługiwane przez zewnętrznego niezależnego dostawcę.

Zgłoszenia można dokonać w języku lokalnym. Integrity Line umożliwia komunikację pomiędzy osobą zgłaszającą a Randstad.

Zgłoszenia otrzymane za pośrednictwem Integrity Line są przekazywane do właściwego Lokalnego Integrity Officera, który zapewnia szybkie, uczciwe i zgodne z prawem rozpoznanie zgłoszenia. Wszystkie zgłoszenia są poufne i zapewniamy, że wobec osoby zgłaszającej działającej w dobrej wierze, nie będą podejmowane żadne działania odwetowe. Pomimo, iż zachęcamy osoby zgłaszające do podania swych danych (ponieważ komunikacja z osobą zgłaszającą znacznie usprawnia rozpoznanie sprawy), zgłoszenia można dokonywać również anonimowo poprzez Integrity Line.

Zapraszamy do zapoznania się z [Procedurą Zgłaszania Naruszeń \(Misconduct Reporting Procedure\)](#) na stronie randstad.com, gdzie znajdują się wszystkie szczegółowe informacje.

W przypadku udowodnienia poważnego naruszenia, kierownictwo podejmuje natychmiastowe stosowne działania.

6. załącznik: odpowiednie zasady, wytyczne, deklaracje i konwencje.

United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Konwencja nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca agencji zatrudnienia:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy:
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Osiem podstawowych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy:

1. Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r.
2. Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 r.
3. Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 r.
4. Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, 1957 r.
5. Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 r.
6. Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999 r.
7. Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet, 1951 r.
8. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 r.

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Wytyczne ONZ dotyczące Biznesu i Praw Człowieka:

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Rada Praw Człowieka ONZ, Protokół o Zapobieganiu, Zwalczeniu oraz Karaniu za Handel Ludźmi:
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Branżowy Przewodnik Zatrudnienia i Rekrutacji przez Agencje na temat wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka
https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf

Kodeks Postępowania Światowej Konfederacji Zatrudnienia
https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf

Porozumienie Członków Światowej Konfederacji Zatrudnienia (WEC) i UNI Global Union:
https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5Bps%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6



randstad

partner for talent.