

polityka globalna randstad

polityka praw człowieka
i uczciwych warunków
pracy.



spis treści.

indeks.	2
1. cel.	3
2. co robimy i czego oczekujemy od naszych wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.	4
2.1 pracownicy i talenty	4
2.2 zarządzanie	5
2.3 partnerzy biznesowi: klienci, dostawcy, poddostawcy i inne podmioty trzecie	5
3. Najważniejsze zasady Randstad.	5
3.1 prawa człowieka i uczciwe warunki pracy: warunki zatrudnienia	6
uczciwe godziny pracy	6
wynagrodzenie	6
umowy i zapewnienie zgodności z lokalnie obowiązującymi przepisami dot. zatrudnienia	6
wolność zrzeszania się	6
układ zbiorowy pracy	7
zdolność do pozostawania w zatrudnieniu	7
3.2 prawa człowieka i uczciwe warunki pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy	7
ochrona zdrowia i bezpieczeństwo	7
3.3 prawa człowieka i uczciwe warunki pracy: inne prawa związane z pracą	8
wyrównywanie szans, różnorodność i integracja	8
zakaz dyskryminacji i równość szans	8
szacunek w miejscu pracy; zakaz molestowania i nadużyć	9
prywatność, ochrona danych i AI	9
zakaz współczesnego niewolnictwa / pracy przymusowej	10
zakaz pracy dzieci	10
szacunek dla społeczności lokalnych	10
3.4 różnice z prawem lokalnym	10
4. należyta staranność w zakresie praw człowieka.	11
5. Procedura składania skarg i raportowania.	11
5.1 w razie wątpliwości lub pytań	11
5.2 zgłaszanie (podejrzeń) naruszeń	11
załącznik 1 - stosowne zasady, wytyczne, deklaracje i konwencje	13

polityka praw człowieka i uczciwych warunków pracy.

Luty 2025

Dział: global legal, global HR, global sustainability

Numer dokumentu/wersja: v.3.0

Klasyfikacja poufności: C1 - publiczna

Miejsce publikacji: randstad.com

1. cel.

Randstad to globalny lider, którego misją jest być najbardziej wyspecjalizowaną na świecie firmą, która działa na rzecz talentów, jednocześnie dbając o wyrównywanie szans. Jako partner dla talentów, poprzez nasze specjalizacje i odpowiadając na potrzeby klientów, zapewniamy pracodawcom dostęp do elastycznej kadry o wysokich kompetencjach i różnorodnym profilu, wspierając w ten sposób firmy w odnoszeniu sukcesu w dzisiejszym świecie, często charakteryzującym się niedoborem talentów. Pomagamy także pracownikom w pozyskaniu zatrudnienia, która ma dla nich znaczenie, w rozwijaniu odpowiednich umiejętności oraz znajdowaniu zawodowego celu i poczucia przynależności w miejscu pracy.

Poprzez codzienne interakcje z klientami i talentami oraz ciągły dialog z różnymi interesariuszami: instytucjami rządowymi, pracodawcami i organizacjami pracowniczymi, mamy ambicję, aby przyczynić się do zaspokajania globalnych potrzeb społecznych. Jesteśmy zobowiązani do zapobiegania negatywnym zjawiskom w obszarze praw człowieka, które są spowodowane lub powiązane z różnymi działaniami w obszarze zatrudnienia, a także do podejmowania środków w celu ograniczania konsekwencji, gdy takie zjawiska występują. Randstad dąży do ukształtowania rynku pracy, na którym wszyscy ludzie, niezależnie od ich pochodzenia lub życiowych okoliczności, mogą funkcjonować w zdrowych i bezpiecznych warunkach pracy, mieć wyrównane szanse, korzystać z możliwości przekwalifikowania oraz otrzymywać odpowiednie i uczciwe wynagrodzenie za swoją pracę.

Randstad jest sygnatariuszem inicjatywy Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych, a zatem szanuje i popiera wszystkie jej zasady, w tym te dotyczące praw człowieka i obszaru pracy. Randstad popiera Dokument Ramowy ONZ „Chronić, Szanować, Naprawiać” („Protect, Respect and Remedy”), w tym Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka (Guiding Principles on Business and Human Rights) zatwierdzone przez Radę Praw Człowieka ONZ. Dla Randstad nasza korporacyjna odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka oznacza również przestrzeganie Międzynarodowej Karty Praw Człowieka i podstawowych praw określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w obszarze podstawowych zasad i praw w pracy (zobacz [załącznik](#), aby zapoznać się z ww. dokumentami).

Odpowiednie zasady i prawa MOP z obszaru pracy, które znajdują odzwierciedlenie w naszych

podstawowych wartościach i są ujęte w naszych Zasadach biznesowych, obejmują:

1. wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych;
2. eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej;
3. skuteczne zniesienie pracy dzieci;
4. eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu; oraz
5. bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

W niniejszej polityce określiliśmy zasady dotyczące praw człowieka i uczciwych warunków pracy, które są wiodące dla Randstad, wszystkich naszych pracowników, kadry zarządzającej i administracyjnej (zwanym dalej pracownikami) oraz dla talentów, których wspieramy. Określiliśmy także oczekiwania, jakie mamy wobec naszych zewnętrznych interesariuszy. Są one ściśle powiązane z naszymi podstawowymi wartościami: wiedzą, współpracą, zaufaniem, równoczesnym łączeniem interesów wszystkich stron i dążeniem do doskonałości.

Niniejsza polityka jest zgodna z Zasadami Biznesowymi Randstad i wspiera je. W szczególności dotyczy to poniższych zasad:

1. Znamy i przestrzegamy międzynarodowych praw człowieka, wewnętrznych zasad i procedur Randstad oraz przepisów regulujących naszą działalność.
8. Traktujemy innych uczciwie, działamy z troską i rozwagą oraz szanujemy prawa człowieka. Nie tolerujemy zastraszania ani nękania w żadnej formie.
9. Szanujemy prawo do prywatności, dbamy o to, aby poufne informacje pozostały poufne i nie wykorzystujemy poufnych informacji innych osób.
11. Ceniemy różnorodność i inkluzywność. Jesteśmy zobowiązani do zapewniania równych szans i nie dyskryminujemy nikogo ze względu na wiek, kolor skóry, niepełnosprawność, tożsamość płciową, stan cywilny, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne, religię, pochodzenie kulturowe, orientację seksualną lub jakiegokolwiek inne cechy nieistotne lub nielegalnie stygmatyzowane.
14. W naszej firmie zdrowie i bezpieczeństwo uważamy za najwyższy priorytet. Dotyczy to zarówno naszych pracowników, jak i naszych talentów (w tym pracowników tymczasowych).

2. co robimy i czego oczekujemy od naszych wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.

Określając się mianem Partner for Talent i realizując misję bycia najbardziej wyspecjalizowaną na świecie firmą, która działa na rzecz talentów, dbając o wyrównywanie szans, podkreślamy nasze zaangażowanie w to, aby talent znajdował się w centrum naszych działań. Naszym celem jest być partnerem pierwszego wyboru dla talentów. Chcemy też umacniać naszą pozycję partnera w zapewnianiu talentów naszym klientom.

Od współpracowników Randstad oczekujemy zrozumienia i promowania wśród wszystkich interesariuszy (zarówno w Grupie Randstad, jak i w zewnętrznych relacjach biznesowych) znaczenia naszych obowiązków w obszarze praw człowieka, a w szczególności w zakresie uczciwych warunków pracy. Dotyczy to zatem współpracowników, talentów, klientów, dostawców i wszystkich innych partnerów, z którymi pracownicy Randstad mają kontakt w ramach swojej pracy.

Jesteśmy zobowiązani do ochrony tych grup ludzi, które są bardziej narażone na defaworyzację na rynku pracy. Obejmuje to nie tylko te grupy, które są uznawane za narażone przez odpowiednie ustawodawstwo z obszaru praw człowieka (kobiety, środowisko LGTB+ i osoby niepełnosprawne, mniejszości rasowe i etniczne itp.). Grupy narażone mogą się różnić w zależności od kraju i/lub regionu i mogą obejmować również osoby z regionów ogarniętych wojną czy dotkniętych kryzysem gospodarczym i z krajów rozwijających się, a także pracowników migrujących oraz osoby dotknięte długotrwałym i/lub strukturalnym bezrobociem.

2.1 pracownicy i talenty

Pracownicy Randstad są wspierani w podejmowaniu wszelkich uzasadnionych środków, aby uniknąć sytuacji, w której w jakikolwiek sposób Randstad zostanie zaangażowany w działania naruszające prawa człowieka, czy to w ramach działalności operacyjnej, realizowanych usług lub relacji biznesowych ze swoimi współpracownikami, a także z talentami, w tym kontraktorami, osobami samozatrudnionymi i innymi osobami, które delegujemy lub dla których świadczymy usługi. Wszyscy interesariusze Randstad mogą oczekiwać ochrony przed naruszeniami praw człowieka, a jednocześnie oczekujemy, że będą oni przestrzegać wprowadzonych przez Randstad standardów.

Wszyscy nowi pracownicy Randstad otrzymują informacje dotyczące tej polityki na etapie zatrudnienia oraz w ramach szkoleń, w tym z obszaru praw człowieka i uczciwych warunków pracy, w zakresie, w jakim mają one zastosowanie w ich pracy.

2.2 zarządzanie

Kadra zarządzająca, w tym nasi dyrektorzy i kierownicy, mają dodatkowe obowiązki: są oni odpowiedzialni za działanie zgodnie z podstawowymi wartościami Randstad i zapewnienie zgodności z niniejszą polityką. Oznacza to również odpowiedzialność za wspieranie wysiłków na rzecz zgodności z polityką działań osób im podległych, wyjaśnianie naszych zasad swoim zespołom i zapewnianie wspomnianej zgodności w ramach swojego obszaru odpowiedzialności, co wymaga proaktywnej komunikacji w tym zakresie.

2.3 partnerzy biznesowi: klienci, dostawcy, poddostawcy i inne podmioty trzecie

Wymagamy od wszystkich naszych partnerów biznesowych — klientów, dostawców, poddostawców i innych podmiotów trzecich — przestrzegania tych samych standardów w stosunku do pracowników i talentów w zakresie przysługujących im praw człowieka i warunków pracy.

Współpracując z partnerami biznesowymi, zwłaszcza z poddostawcami świadczącymi usługi dla Randstad w ramach którejkolwiek z naszych specjalizacji (Operation Talent Solutions, Professional Talent Solutions, Digital Talent Solution i Enterprise Solutions), i/lub z naszymi klientami, oczekujemy od nich działania zgodnie ze wszystkimi mającymi zastosowanie prawami człowieka i warunkami pracy w zakresie, w jakim dotyczy to talentów (osób poszukujących pracy i zatrudnionych pracowników), a także pracowników Randstad.

Współpracując z naszymi dostawcami, zobowiązujemy naszych dostawców do przestrzegania naszego [Globalnego Kodeksu Dostawców](#), który szczegółowo wylicza wszystkie istotne prawa człowieka i warunki pracy.

W stosownych przypadkach zastrzegamy sobie prawo do żądania od naszych partnerów biznesowych wszelkich istotnych informacji na temat kwestii, które mogą mieć wpływ na warunki pracy naszych pracowników, a także dokonania przeglądu, oceny i omówienia wszelkich potencjalnych kwestii z zakresu praw człowieka i potencjalnych ich naruszeń. W przypadku zidentyfikowanego braku zgodności z przyjętymi przez nas zasadami, Randstad omawia z partnerami, w jaki sposób zapewnić można zgodność, przeciwdziałać wszelkiemu istniejącemu ryzyku i rozwiązać wynikię z tego sytuacji, a także wspiera partnerów w tym zakresie.

Oczekujemy, że każdy partner biznesowy będzie współpracował z nami w procesie postępowania prawnego w sprawach związanych z podejrzeniem naruszenia. Naruszenia zasad z obszaru praw człowieka mogą skutkować zakończeniem przez Randstad współpracy z partnerem biznesowym, który się ich dopuszcza. To samo dotyczy każdego innego podmiotu, z którym potencjalnie możemy

współpracować, takiego jak partnerzy joint venture, partnerzy konsorcjum, lobbyści i inni pośrednicy, rządy i społeczności lokalne.

W miarę możliwości staramy się wspierać naszych klientów w wypracowaniu i realizacji ich własnych zasad z obszaru praw człowieka, zwłaszcza z zakresu wyrównywania szans, różnorodności i integracji, zdrowia i bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Wsparcie to realizujemy na przykład poprzez szkolenia, coaching i dzielnie się wiedzą (zobacz także: <https://www.randstad.pl/dla-pracodawcy/poradnik-hr/> oraz <https://www.randstad.pl/badania/>).

3. najważniejsze zasady Randstad.

Biorąc pod uwagę charakter naszych usług, niektóre prawa człowieka i zasady dotyczące warunków zatrudnienia będą traktowane bardziej priorytetowo, ponieważ mogą potencjalnie najsilniej oddziaływać w sposób negatywny na działalność i relacje biznesowe Randstad. Określamy je mianem istotnych ryzyk dla praw człowieka. Wspólnie z naszymi wewnętrznymi i zewnętrznymi partnerami zidentyfikowaliśmy zatem najważniejsze zagrożenia z obszaru praw człowieka i warunków pracy, na których należy się skupić.

Zebraliśmy je w 3 istotnych grupach: warunki zatrudnienia, zdrowie i bezpieczeństwo oraz inne normy związane z pracą. Opisujemy je poniżej.

3.1 prawa człowieka i uczciwe warunki pracy: warunki zatrudnienia

uczciwe godziny pracy

Godziny pracy nie mogą przekraczać maksymalnego czasu ustalonego przez lokalne prawo, obowiązujące układy zbiorowe pracy i standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Obejmuje to zapewnienie, że pracownicy i talenty mają wystarczająco dużo czasu wolnego na odpoczynek i rekreację.

Praca w godzinach nadliczbowych powinna być wyjątkiem i być ustalana z klientem i daną osobą przed lub w trakcie realizacji zlecenia, zgodnie z obowiązującym prawem, a także podlegać stosownemu wynagrodzeniu.

Jednocześnie rozumiemy, że niektórzy nasi pracownicy potrzebować mogą elastyczności w zakresie czasu pracy, w zależności od swoich indywidualnych priorytetów i życiowych zobowiązań.

Zdajemy sobie również sprawę, że w branży agencji pracy, zatrudnienie stałe w ramach umowy o pracę nie zawsze jest formą wybieraną przez naszych klientów i/lub talentów. Godziny pracy, które oferujemy talentom, mogą różnić się w zależności od pracodawcy i zadania, ponieważ jest to wpisane w naturę elastycznego zatrudnienia, które oferujemy. Niemniej jednak aktywnie angażujemy się w rozmowy z talentami na temat ich potrzeb w zakresie czasu pracy, aby zweryfikować, w jaki sposób możemy dopasować te preferencje do dostępnych zadań i wymagań klientów.

Aby jak najlepiej zarządzać oczekiwaniami w zakresie pracy, nasze umowy z pracownikami — niezależnie od tego, czy są to elastyczne umowy, czy umowy z określonymi stałymi godzinami pracy — jasno regulują te kwestie i są zawsze w zgodzie z obowiązującymi przepisami.

wynagrodzenie

Wynagrodzenie pracowników musi być zgodne z przepisami określonymi w międzynarodowych normach i z lokalnym (krajowym, federalnym, stanowym itd. – w stosownych przypadkach) prawem pracy, w tym z przepisami w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz w zakresie równego traktowania w obszarze wynagrodzenia (co dotyczy również wynagrodzenia obowiązującego u pracodawcy użytkownika), jeżeli jest to wymagane. Jeżeli obowiązują w tym zakresie przepisy

prawa lokalnego, powyższe zasady dotyczą również krajowej płacy minimalnej i/lub płacy minimalnej ustalonej w obowiązujących układach zbiorowych pracy i określonej w standardach Międzynarodowej Organizacji Pracy. We wszystkich innych przypadkach stosujemy ogólne podejście zgodne z prawem lokalnym.

Naszą ambicją jest, aby wszyscy nasi pracownicy i talenty mieli dostęp do uczciwej i godnej pracy, która zapewnia godziwe wynagrodzenie. Oznacza to poziom wynagrodzenia, który jest niezbędny, aby zapewnić godziwy standard życia pracownikom i ich rodzinom, przy uwzględnieniu pracy wykonywanej w standardowym wymiarze czasu pracy oraz okoliczności specyficznych dla danego kraju. Realizujemy to, ustalając wynagrodzenia zgodnie z zasadami Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącymi szacowania godziwego wynagrodzenia¹.

umowy i zapewnienie zgodności z lokalnie obowiązującymi normami zatrudnienia

Randstad zobowiązuje się do przestrzegania wszelkich pozostałych norm zatrudnienia, które nie zostały wyżej wymienione, co najmniej na minimalnym poziomie określonym w lokalnych przepisach prawnych.

W odpowiednim czasie i jasno będziemy informować o warunkach zatrudnienia, w tym o okresie obowiązywania umowy, godzinach pracy, wynagrodzeniu, oczekiwanej elastyczności oraz zasadach dotyczących rozwiązania umowy/wypowiedzenia.

wolność zrzeszania się

Szanujemy prawo pracowników do zakładania związku zawodowego lub podobnej organizacji oraz wstępowania do niego i bycia przez niego reprezentowanym. Warunkiem zatrudnienia nigdy nie będzie to, czy pracownik lub talent zrzeknie się członkostwa w takiej organizacji lub zaniecha wstępowania do niej.

Randstad szanuje zaangażowanie pracowników w organizacjach. Wspieramy krajowe rady zakładowe, jeśli takie funkcjonują, oraz Randstad European Works Council. Angażujemy się w dialog z przedstawicielami związków zawodowych, zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym.

Zobowiązujemy się też nie oferować pracodawcom zatrudnienia pracowników w celu zastąpienia nimi osób zatrudnionych przez pracodawcę, które zgodnie z prawem podjęły się udziału w strajku.

układ zbiorowy

Randstad od dawna opowiada się za elastycznymi rozwiązaniami kadrowymi, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej ochrony praw pracowniczych w zakresie wynagrodzeń, zabezpieczenia socjalnego oraz możliwości rozwoju zawodowego.

Randstad dąży do konstruktywnego dialogu i prowadzenia negocjacji w dobrej wierze w kontaktach ze związkami zawodowymi lub inną usankcjonowaną prawnie formą reprezentacji pracowników. Angażujemy się w dialog społeczny i zawieramy układy zbiorowe pracy, jeśli jest to uzasadnione i możliwe. Jest to ściśle powiązane z naszą podstawową wartością *równoczesnego łączenia interesów wszystkich stron*. We własnym zakresie i/lub za pośrednictwem uznanych organizacji branżowych aktywnie domagamy się godziwych, jasnych, przejrzystych i uczciwych zasad i regulacji na wszystkich rynkach, na których działamy.

zdolność do pozostawania w zatrudnieniu

Ciągły rozwój umiejętności jest niezbędny dla zatrudnienia i zrównoważonego rozwoju na rynku pracy. Nasze programy szkoleniowe są dostosowane do potrzeb naszych pracowników, a także

¹ Więcej informacji na temat przyjętych przez Radę Administracyjną Międzynarodowej Organizacji Pracy zaleceń dotyczących płacy minimalnej, w tym w zakresie upowszechnienia koncepcji płacy minimalnej, znaleźć można w raporcie [ze spotkania ekspertów na temat polityki płacowej, w tym płacy minimalnej](#), Rada Administracyjna MOP (2024): [Sprawozdanie](#)

naszych talentów i klientów na poszczególnych rynkach pracy. Naszym celem jest obecność na wszystkich etapach kariery talentu.

Nasze zobowiązania obejmują działania na rzecz ciągłości zatrudnienia na każdym etapie życia zawodowego, niwelowania wykluczenia cyfrowego i podniesienia umiejętności talentów w zakresie zarządzania własną karierą. Naszym celem jest oferowanie wszystkim talentom wartościowych inicjatyw podnoszących poziom ich umiejętności, aby wspierać ich w znajdowaniu stabilnej i znaczącej dla nich pracy. Szerzej przybliżamy te działania w naszej *deklaracji o zobowiązaniu w zakresie doszkalania, podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania talentów*.

3.2 prawa człowieka i uczciwe warunki pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy

ochrona zdrowia i bezpieczeństwo

Zobowiązujemy się do zapewnienia i utrzymania zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy oraz promowania dobrostanu psychicznego w miejscu pracy. Oczekujemy, że wszyscy nasi pracownicy, talenty i inne osoby, które z nami współpracują lub wykonują zadania w naszych biurach, będą przestrzegać wszystkich stosownych wymogów prawnych i regulacji, a także wewnętrznych zasad i procedur.

Naszym naczelnym celem jest niedopuszczenie do jakichkolwiek wypadków skutkujących śmiercią pracownika i ciągła redukcja występowania potencjalnych ryzyk. Choć odpowiedzialność prawna i zobowiązania wobec różnych interesariuszy mogą się różnić w zależności od kraju, to zadania, które wiążą się ze znacznym ryzykiem nie powinny być realizowane. Dokładamy starań, aby zapobiegać sytuacjom skutkującym obrażeniami ciała czy chorobami zawodowymi, oraz działamy na rzecz ochrony naszych pracowników i talentów, klientów, dostawców i gości przed potencjalnymi zagrożeniami w pracy. Zgodnie z naszą [Globalną Polityką Bezpieczeństwa i Higieny Pracy](#) oraz lokalnym regulaminem BHP zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących wymogów prawnych, w tym lokalnych. W miarę możliwości będziemy aktywnie współpracować z naszymi partnerami, aby stale zapewniać zdrowie i bezpieczeństwo w pracy oraz działać na rzecz poprawy warunków w tym zakresie. W uzasadnionych przypadkach zapewniamy naszym pracownikom i talentom wszystkie niezbędne informacje dotyczące kwestii zdrowia i bezpieczeństwa pracy i/lub szkolenia w tym zakresie przed rozpoczęciem zadania lub w czasie jego realizacji. Naszą przewodnią zasadą jest to, że wszelkie podejmowane decyzje oparte są na zasadzie ochrony fundamentalnego prawa naszych pracowników i zatrudnionych talentów do pracy w bezpiecznych warunkach. Przejawia się to w rozwoju i utrzymaniu naszych systemów i procedur, dostarczaniu odpowiednich zasobów i ciągłym doskonaleniu naszych praktyk biznesowych.

3.3 prawa człowieka i uczciwe warunki pracy: inne normy związane z pracą

wyrównywanie szans, różnorodność i integracja

Wyrównywanie szans ("equity") jest w centrum uwagi naszej firmy i oznacza najwyższe uznanie dla różnorodności - zarówno ludzi, jak i idei. Celebруем bogactwo różnych kultur, perspektyw i doświadczeń, wiedząc, że przełamują one bariery i napędzają tworzenie efektywnych, wszechstronnych zespołów. Nasza kultura inkluzywności zapewnia, że każda osoba czuje się doceniona, szanowana i zachęcona do zaangażowania. Rozpoznając i uwzględniając unikalne mocne strony każdej osoby, uwalniamy jej pełny potencjał i tworzymy grunt, by jej zaangażowanie działało na rzecz naszej firmy, klientów i społeczeństwa.

Inkluzywność to coś więcej niż tylko hasło — to siła napędowa naszej innowacyjności i sukcesu. Tworzy środowisko, w którym ma się silne poczucie przynależności. Nasze zaangażowanie wykracza poza deklaracje, ponieważ chcemy zapewnić aktywne, wyraźne wsparcie dla wszystkich społeczności, w tym LGBTQ+, osób z niepełnosprawnościami, pracowników z różnych pokoleń, grup różnicowanych etnicznie i płciowo. Wierzymy, że prawdziwe włączenie wymaga holistycznego

podejścia, zapewnienia wyrównanych szans i wspierania warunków dla wyjątkowych osiągnięć i rozwoju.

Szczegółowe informacje na temat naszego podejścia do wyrównywania szans, różnorodności i integracji można znaleźć w [Polityce Grupy Randstad dotyczącej równych szans, różnorodności i integracji](#).

W firmie Randstad powyższy temat zajmuje wyjątkową pozycję, która pozwala nam promować różnorodność jako sposób na tworzenie nowych możliwości zatrudnienia i rozwoju gospodarczego w skali globalnej.

zakaz dyskryminacji i wyrównywanie szans

Czujemy się zobowiązani do zapewnienia wyrównanych szans w zakresie zatrudnienia i zabraniamy wszelkich form dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej², na tle jakiegokolwiek formy zatrudnienia występującej w obowiązującym prawie oraz na wszystkich etapach zatrudnienia. Wszystkie działania pracowników i talentów oraz realizacja wszystkich warunków, postanowień i praw związanych z zatrudnieniem, w tym, ale nie wyłącznie, rekrutacja, dopuszczenie do pracy, awans, wynagrodzenie lub inne świadczenia związane z pracą, nieobecności i powroty do pracy po okresie nieobecności, wypowiedzenia i dostęp do szkoleń, będą podejmowane bez względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie, narodowość, wiek, płeć (w tym kwestie związane z okresem ciąży), orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, stan cywilny, niepełnosprawność, status weterana, pełnienie funkcji w służbach mundurowych, status obywatelski, dane genetyczne lub jakikolwiek inny status chroniony przez obowiązujące prawo lokalne (w tym prawo federalne, stanowe lub inne, które obowiązuje na danym terytorium).

Jesteśmy głęboko przekonani, że jednostki mają prawo do uczciwego traktowania pełnego szacunku. Aktywnie promujemy dobre wewnętrzne i zewnętrzne relacje biznesowe i rozumiemy, że nasz sukces jest bezpośrednio związany z różnorodnym pochodzeniem, umiejętnościami i doświadczeniami naszych pracowników oraz talentów. Dotyczy to również naszych relacji z klientami, dostawcami i innymi partnerami biznesowymi.

Nasze zasady obejmują też zapewnienie, że także nasi klienci nie będą stosowali żadnych form dyskryminacji w stosunku do naszych talentów i pracowników, niezależnie od tego, czy są to osoby poszukujące pracy, pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę czy współpracownicy Randstad, a także umożliwienie naszym pracownikom zaprzestania współpracy z klientem w przypadku dopuszczenia się praktyk dyskryminacyjnych.

Podejmiemy działania w każdej sytuacji, w której otrzymalibyśmy zlecenie, które stałoby w sprzeczności z prawem pracy w zakresie dyskryminacji. Nie zamieszczamy dyskryminujących ofert pracy: albo wspieramy klienta w przeformułowaniu oczekiwań na zgodne z prawem, albo nie przyjmujemy takiego zlecenia.

Nie zawsze może być czytelne, że zlecenie jest dyskryminujące wobec określonej grupy. Dla przykładu wymagania dotyczące biegłości w danym języku powinny odzwierciedlać rzeczywisty poziom biegłości wymagany na danym stanowisku i/lub być zgodne z lokalnymi przepisami. Może to wynikać ze względów bezpieczeństwa w miejscu pracy lub realizacji określonego wspólnego celu pracy, dla którego wspólny język jest potrzebny do wspierania efektywności. Dlatego zlecenia uwzględniające biegłość językową są dokładnie przez nas weryfikowane, aby upewnić się, że bez uzasadnienia nie zniechęcają one określonej grupy kandydatów lub nie są skierowane do konkretnej wąskiej grupy pracowników.

W Randstad obowiązuje polityka zerowej tolerancji dla jakiegokolwiek udowodnionej dyskryminacji, czy to ze strony naszych własnych pracowników lub talentów, czy też partnera biznesowego. Udowodniona dyskryminacja będzie skutkować formą działań dyscyplinarnych wobec własnych pracowników lub talentów lub zakończeniem relacji z partnerem biznesowym.

Oczekujemy, że nasi pracownicy będą omawiać wszelkie wątpliwości w tym obszarze wewnątrz firmy ze współpracownikami i/lub swoim przełożonym i/lub zwrócą się o pomoc do działu prawnego Randstad.

² **Dyskryminacja pośrednia** to polityka lub praktyka, która wydaje się neutralna lub taka sama dla wszystkich, lecz w praktyce powoduje, że konkretna osoba lub grupa zostaje niekorzystnie potraktowana lub wykluczona z możliwości uzyskania jakiegoś świadczenia, a jednocześnie tej polityki lub praktyki nie można obiektywnie uzasadnić. Szczegółową definicję dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej odnajdziesz w przepisach polskiego kodeksu pracy.

szacunek w miejscu pracy; przeciwdziałanie molestowaniu i nadużyciom

Cenimy szacunek w miejscu pracy i nie tolerujemy żadnej formy nękania kogokolwiek, w tym molestowania seksualnego lub znęcania się. Wszelkie formy nękania i znęcania się są zabronione, niezależnie od tego, czy są związane z sytuacjami zabronionymi prawem, czy też nie, i nie będą tolerowane. Nękanie i znęcanie się nad osobą lub grupą na podstawie jakiegokolwiek powodu zakazanego prawem lub innych powodów może również stanowić dyskryminację.

Molestowanie w miejscu pracy oznacza jakiegokolwiek niepożądane i/lub niezgodne z prawem zachowanie, w tym wszelkie działania lub komentarze, które są fizycznie lub psychicznie nękające, dokuczliwe, poniżające, upokarzające lub zawstydzające dla innej osoby i o których powszechnie wiadomo, że są niepożądane. Szczegółowa definicja molestowania znajduje się w polskim kodeksie pracy.

Przez zachowanie noszące cechy nadużycia rozumie się powszechnie identyfikowane, umyślne zachowanie, niezwiązane z uzasadnionymi interesami biznesowymi Randstad lub jego partnerów biznesowych, które uznane byłoby zwyczajowo za wrogie, obraźliwe lub poniżające.

Nękanie i znęcanie się mogą przybierać różne formy, w tym m.in.: obraźliwy język, poniżające uwagi, obelgi, wyśmiewanie, przewiska; krzyk, przeklinanie, ostracyzm, bezpodstawną krytykę, groźne gesty, wrogie spojrzenie lub tworzenie/udostępnianie obraźliwych wizerunków innych osób; znęcanie się fizyczne, takie jak popychanie, uderzanie pięściami, przewracanie lub celowe utrudnianie innym przejścia; sabotowanie lub podważanie wyników pracy lub roli zawodowej danej osoby; korzystanie z mediów społecznościowych, poczty elektronicznej, komunikatorów internetowych, wiadomości tekstowych lub innych technologii cyfrowych w celu dręczenia, grożenia, nękania, zawstydzania lub w inny sposób atakowania innej osoby.

Molestowanie seksualne odnosi się do zachowań seksualnych, które nie są mile widziane i są obraźliwe. Niechciane zaloty seksualne, prośby o przysługi seksualne i inne zachowania werbalne lub fizyczne na tle płciowym lub mające charakter seksualny, określane są jako molestowanie seksualne, gdy poddanie się takiemu zachowaniu jest warunkiem zatrudnienia lub jeśli zachowanie to w nieuzasadniony sposób zakłóca pracę lub efektywność osoby lub tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy. Szczegółowa definicja molestowania seksualnego znajduje się w polskim kodeksie pracy.

Zachęcamy do natychmiastowego zgłaszania skarg dotyczących nękania lub nadużyć, aby można było podjąć odpowiednie działania naprawcze. Każde zachowanie niezgodne z naszymi normami lub zasadami biznesowymi może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

prywatność, ochrona danych i sztuczna inteligencja

Szanujemy prawo do prywatności naszych pracowników i naszych talentów, a także wszystkich innych interesariuszy. Wierzymy, że każdy zasługuje na traktowanie z godnością i szacunkiem, a prywatność powinna być chroniona przed ingerencją.

Oczekujemy, że nasi pracownicy i partnerzy biznesowi będą traktować wszystkie dane osobowe w sposób właściwy i zgodny z prawem, z poszanowaniem praw i interesów każdej osoby. W tym celu [Polityka ochrony danych grupy Randstad i powiązane dokumenty](#) określają minimalne standardy zgodności w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych oraz zapewniają spójne zabezpieczenia w zakresie przetwarzania danych osobowych przez Randstad.

Zapewniamy, że dane osobowe, którymi się zajmujemy, są gromadzone i przetwarzane uczciwie i zgodnie z prawem oraz wykorzystywane w sposób odpowiedni do celu, w jakim zostały zebrane. Podejmujemy wszelkie niezbędne środki, aby zapewnić dokładność, bezpieczeństwo i poufność przechowywanych danych osobowych i nie przechowujemy ich dłużej niż jest to wymagane do realizacji celu biznesowego. Szczególną ostrożność zachowujemy podczas przekazywania danych osobowych osobom trzecim, w tym naszym klientom, aby zapewnić odpowiedni poziom ochrony takich danych osobowych.

Randstad zobowiązuje się do etycznego i odpowiedzialnego korzystania ze sztucznej inteligencji. Jesteśmy ostrożni w jej stosowaniu, aby zapewnić, że służy ona najlepszym interesom naszych interesariuszy, a nasze podejście łagodzi potencjalne ryzyko związane z technologią, zwłaszcza w obszarach stronniczości i dyskryminacji. Nasze korzystanie ze sztucznej inteligencji ma częściowo na

celu uczynienie interakcji z klientami i talentami bardziej osobistymi, istotnymi i znaczącymi. Zapewniamy, że kluczowe decyzje — tj. decyzje, które wywołują skutki prawne dotyczące osób lub w podobny sposób znacząco na nie wpływają — zawsze wymagają nadzoru człowieka. Zapewniamy, że systemy sztucznej inteligencji, których używamy, traktują osoby uczciwie i przestrzegają zasad przeciwdziałania dyskryminacji, różnorodności i inkluzywności, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nasz sposób pracy ze sztuczną inteligencją jest opisany bardziej szczegółowo w [zasadach Randstad dotyczących sztucznej inteligencji](#) i jest szerzej rozwijany w wewnętrznych politykach i procedurach.

W naszych dokumentach dotyczących ochrony prywatności informujemy wszystkie zainteresowane osoby, których dane dotyczą, o tym, w jaki sposób przetwarzamy ich dane osobowe.

współczesne niewolnictwo / przeciwdziałanie pracy przymusowej

Stosujemy zerową tolerancję wobec współczesnego niewolnictwa: żadna forma pracy przymusowej, takiej jak praca niewolnicza, związana z przymusem lub uwięzieniem, nie będzie wykorzystywana ani oferowana przez Randstad. Firma Randstad nigdy - bezpośrednio ani pośrednio - nie będzie angażować się w rekrutację, transport, transfer, przetrzymywanie lub przyjmowanie ludzi siłą, oszustwem lub podstępem, w celu wykorzystania ich dla zysku. Nasze procesy związane z angażowaniem talentów zapewniają, że nasi pracownicy są czujni na przejawy wykorzystywania, abyśmy mogli podjąć niezbędne działania szybko i skutecznie, jeśli takie sytuacje zostaną zidentyfikowane. Randstad przyjął i nadal rozwija proaktywne podejście w celu zapobiegania ryzyku pracy przymusowej w miejscach pracy, w których oferujemy zatrudnienie, reagowania na takie ryzyko i niwelowania go.

Praca musi być dobrowolna, a zatrudniani przez nas pracownicy tymczasowi i członkowie zespołu Randstad mają prawo rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia i w zgodzie z lokalnymi przepisami prawa. Firma Randstad nigdy nie będzie pobierać bezpośrednio ani pośrednio (np. za pośrednictwem poddostawców) od osób poszukujących pracy, pracowników tymczasowych czy pracowników Randstad żadnych opłat i zmuszać do ponoszenia wydatków w związku z procesem aplikowania kandydata i procesem rekrutacji, niezależnie od tego, czy dotyczy to zatrudnienia tymczasowego czy stałego. Nigdy nie wymagamy wpłat zaliczek. Żadna osoba nie zostanie też pozbawiona dokumentów tożsamości, dyplomów lub certyfikatów szkoleniowych po rozpoczęciu lub zakończeniu pracy dla Randstad lub jego klientów.

zakaz pracy dzieci

Nie zatrudniamy dzieci³, ani bezpośrednio, ani pośrednio, i zawsze przestrzegamy prawnych wymogów w zakresie wieku pracowników we wszystkich krajach, w których działamy. Zobowiązujemy się postępować zgodnie z minimalnymi wymogami wiekowymi na rynkach, na których prowadzimy działalność. Podczas współpracy z naszymi klientami zawsze sprawdzamy wiek naszych talentów przed powierzeniem im zadań. Nasi dostawcy i inni partnerzy biznesowi muszą zobowiązać się do przestrzegania naszego kodeksu dostawców przed zawarciem umowy, aby zapewnić, że nie angażujemy się pośrednio w pracę dzieci.

szacunek dla lokalnych społeczności

Jesteśmy zobowiązani do bycia dobrymi członkami społeczności, a nasze spółki są zachęcane do bezpośredniego lub pośredniego budowania ogólnego dobrostanu społeczności, w których działają, przy jednoczesnym minimalizowaniu zakłóceń. Randstad dąży do zatrudniania wykwalifikowanego lokalnego personelu wszędzie tam, gdzie jest to możliwe z perspektywy biznesowej. Podejmujemy inicjatywy na rzecz społeczności zgodnie z naszą [Polityką zaangażowania społecznego i filantropii](#).

³Termin „praca dzieci” jest często definiowany jako praca, która pozbawia dzieci okresu dzieciństwa, ich potencjału i godności, a także jest szkodliwa dla ich rozwoju fizycznego i psychicznego. Odnosi się to do pracy, która jest niebezpieczna psychicznie, fizycznie, społecznie lub moralnie i szkodliwa dla dzieci, a także zakłóca ich naukę, pozbawiając je możliwości uczęszczania do szkoły, zmuszając je do przedwczesnej rezygnacji z edukacji lub wymagając od nich łączenia uczęszczania do szkoły z nadmiernie długą i ciężką pracą.

3.4 różnice z prawem lokalnym

W przypadku gdy niniejsza polityka, nasze procedury i zewnętrzne zobowiązania są bardziej rygorystyczne niż lokalne przepisy, staramy się działać zgodnie z naszymi bardziej rygorystycznymi standardami. Jeśli surowsze wymagania mają zastosowanie na mocy lokalnych przepisów, takie surowsze wymagania zawsze będą miały pierwszeństwo przed tymi określonymi w niniejszej polityce. W przypadku, gdy lokalne przepisy zapewniają alternatywne definicje i opisy do tych użytych w niniejszej polityce, mogą one zostać uwzględnione w lokalnej wersji niniejszej polityki.

W przypadku gdy lokalne prawo zabrania nam przestrzegania pewnych aspektów niniejszej Polityki Praw Człowieka, będziemy przestrzegać tych lokalnych przepisów, starając się jednocześnie szanować prawa człowieka i uczciwe warunki pracy. Wszelkie lokalne inicjatywy, które potencjalnie mogą skutkować dyskryminacją pozytywną lub odwrotną, powinny zostać dokładnie zweryfikowane w celu zapewnienia ich zgodności z obowiązującymi lokalnymi przepisami.

4. należyta staranność w zakresie praw człowieka.

Prawa człowieka są integralną częścią naszych podstawowych wartości i procesów biznesowych. Są zawsze brane pod uwagę podczas procesu ustalania strategii i są przestrzegane w naszych codziennych działaniach, stosownie do naszego zaangażowania, charakteru i kontekstu naszych działań, zakresu, w jakim kwestie praw człowieka mogą wystąpić, oraz wpływu, jaki mogą mieć (pod względem wagi i prawdopodobieństwa).

Procesy należytej staranności ("*due diligence*") są w Randstad zaprojektowane w celu identyfikacji i oceny rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków dla praw człowieka. Ponadto oceny są zintegrowane z analizami procesów, w tym śledzeniem efektywności struktur kontroli. Komunikujemy także otwarcie, w jaki sposób zarządzamy zidentyfikowanymi kwestiami.

Nasze globalne ramy Zarządzania Ryzykiem i Kontroli (obejmujące: nadawanie kierunku, zarządzanie wydajnością, koncepcje i najlepsze praktyki, działania w zakresie ryzyka i kontroli oraz przeglądy i audyty) zapewniają, że Randstad przestrzega praw człowieka na całym świecie. Konstrukcja tych ram równoważy działania o charakterze behawioralnym, prewencyjnym, detekcyjnym i monitorującym, które mają na celu zapewnienie zgodności z przepisami dotyczącymi praw człowieka.

Rynki lokalne i globalne jednostki funkcyjne okresowo (przynajmniej raz w roku) dokonują oceny komponentów ram ryzyka i kontroli. Ponadto przeprowadzane są audyty wewnętrzne w celu oceny i uzupełnienia tych samoocen. Wyniki wszystkich tych ocen, w tym plany usprawnień, stanowią podstawę do dyskusji porównawczej w całej Grupie w ramach posiedzeń zarówno zarządu wykonawczego, jak i komitetu audytowego.

Wspieramy naszych partnerów biznesowych w przestrzeganiu praw człowieka. Stale omawiamy z naszymi klientami i dostawcami wszelkie istotne kwestie dotyczące praw człowieka. W zależności od wagi danego zagadnienia oraz obowiązujących przepisów, Randstad może przeprowadzać inspekcje w zakładach klientów w celu zapewnienia zgodności z odpowiednimi regulacjami, takimi jak przepisy BHP. Ponadto możemy zdecydować o przeprowadzeniu audytu u dostawcy, a w przypadku braku zgodności Randstad podejmie rozmowy na temat odpowiednich planów naprawczych. Utrzymująca się niezgodność skutkować będzie rozwiązaniem umowy.

5. procedura składania skarg i raportowania.

5.1 w razie wątpliwości lub pytań

Zaufanie i równoczesne łączenie interesów wszystkich stron są częścią naszych podstawowych wartości. Każdy, kto ma pytania lub wątpliwości, czy dany przypadek może być sprzeczny z niniejszą polityką, powinien skontaktować się w tej sprawie z nami. O takich sytuacjach nasi pracownicy mogą porozmawiać ze swoim przełożonym, przedstawicielem działu kadr, działem prawnym, local integrity officerem lub innymi właściwymi lokalnymi podmiotami, takimi jak rzecznik praw obywatelskich. Nasi pracownicy powinni kontaktować się ze swoją osobą kontaktową w Randstad lub swoim przełożonym lub inną osobą wyznaczoną lokalnie. Osoby poszukujące pracy, klienci i dostawcy powinni kontaktować się ze swoją osobą kontaktową w Randstad.

Dalsze wskazówki dotyczące kontaktu z Randstad można znaleźć na [lokalnych stronach internetowych Randstad](#). Z globalnym dyrektorem ds. zgodności i integralności Randstad można się skontaktować pod adresem integrityline@randstad.com, a lokalnie w Polsce integrityline@randstad.pl.

5.2 zgłaszanie (podejrzeń) naruszeń

Każdy pracownik, talent (zarówno poszukujący pracy, jak i już zatrudniony), partner biznesowy lub każdy inny zainteresowany podmiot, który ma uzasadnione podejrzenie lub był świadkiem naruszenia niniejszej polityki, powinien zgłosić swoje obawy zgodnie z [procedurą zgłaszania naruszeń Grupy Randstad](#). Rekomendowane jest zgłoszenie zgodne z opisem w punkcie 5.1 powyżej, tj. bezpośrednio do lokalnego kierownictwa i za pośrednictwem ustalonych kanałów operacyjnych. Jednak jeśli z jakiegokolwiek powodu jest prawdopodobne, że będzie to nieskuteczne lub nieuzasadnione, lub jeżeli podmiot obawia się działań odwetowych, to może skorzystać z Integrity Line Grupy Randstad.

Integrity Line zapewnia bezpieczną stronę internetową i infolinię telefoniczną, dostępną 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu i obsługiwaną przez niezależnego zewnętrznego dostawcę. Zgłoszenia można zawsze składać w lokalnym języku. Integrity Line umożliwia komunikację między zgłaszającym a Randstad, również wtedy, gdy zgłaszający chce pozostać anonimowy.

Zgłoszenia otrzymane za pośrednictwem Integrity Line są przekazywane do właściwego Local Integrity Officera, który zapewnia, że każde zgłoszenie jest rozpatrywane szybko, uczciwie i zgodnie z prawem lokalnym. Jeśli zgłoszenie dotyczy lokalnego kierownictwa, zostanie ono rozpatrzone przez Global Integrity Officera i globalny zespół zarządzania ryzykiem i audytu (Global Business Risk & Audit Function). Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie i z zapewnieniem, że wobec osób składających zgłoszenia w dobrej wierze nie będą stosowane żadne działania odwetowe. Chociaż zachęcamy osoby zgłaszające do podawania swojej tożsamości (ponieważ możliwość kontaktu ze zgłaszającym znacznie ułatwia każde dochodzenie), zgłoszenia można również składać anonimowo, korzystając z Integrity Line.

W przypadku udowodnienia niewłaściwego postępowania, podjęte zostaną natychmiastowe i odpowiednie działania naprawcze.

Więcej szczegółów i informacji znajdziesz w naszej [Procedurze zgłaszania naruszeń](#) na stronie randstad.pl.

załącznik 1 - stosowne zasady, wytyczne, deklaracje i konwencje

Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Konwencja MOP nr 181 dotycząca prywatnych agencji zatrudnienia:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO

Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>;

wersja polska deklaracji dostępna jest na stronie:

https://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy_podstawowe_prawa.html

Osiem podstawowych konwencji MOP:

1. Konwencja o wolności związkowej i ochronie praw związkowych z 1948 r. (nr 87)
2. Konwencja o prawie do zrzeszania się i prawie do rokowań zbiorowych z 1949 r. (nr 98)
3. Konwencja o pracy przymusowej z 1930 r. (nr 29)
4. Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r. (nr 105)
5. Konwencja o minimalnym wieku, 1973 (nr 138)
6. Konwencja w sprawie najgorszych form pracy dzieci, 1999 (nr 182)
7. Konwencja o równym wynagrodzeniu z 1951 r. (nr 100)
8. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu z 1958 r.

<https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>

Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące prowadzenia działalności biznesowej i praw człowieka:

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

Protokół ONZ o prawach człowieka, zapobieganiu, zwalczaniu i karaniu handlu ludźmi:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Przewodnik dla sektora agencji zatrudnienia i rekrutacji dotyczący wdrażania Wytycznych ONZ w obszarze praw człowieka i prowadzenia działalności biznesowej

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31>

Kodeks postępowania Światowej Konfederacji Zatrudnienia:

https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf

Członkowie korporacyjni WEC i UNI Global Union Memorandum of Understanding:

<https://www.wecglobal.org/topics-global/social-dialogue/>

metryka dokumentu

tytuł polityki korporacyjnej właściciel	polityka praw człowieka i uczciwych warunków pracy Zarząd
autor	global legal, global HR, global sustainability
dane o utworzeniu wersji 1 poziom poufności	Maj 2019 C1 - publiczny
opis	kluczowe zasady Randstad dotyczące praw człowieka i uczciwych warunków pracy dla Randstad i wszystkich interesariuszy, w tym własnych pracowników, talentów, kadry zarządzającej i partnerów biznesowych

numer wersji	zmodyfikowano przez	wprowadzone modyfikacje	data modyfikacji	status
wersja 1.0	global legal, global HR, global sustainability,	tworzenie polityki	27.05.2019	nieaktywny
wersja 2.0	global legal, global HR, global sustainability,	aktualizacja, dodająca współczesne niewolnictwo i przykłady do wersji wewnętrznej	22.06.2021	nieaktywny
wersja 3.0	global legal, global HR, global sustainability,	aktualizacja i dodanie uczciwych warunków pracy, zmiana układu i wyglądu graficznego	31.01.2025	aktywny
wersja 3.0.PL	działy prawny, komunikacji oraz HR w Polsce.	tłumaczenie, zapewnienie spójności w komunikacji przekazu i dostosowanie polityki do wymogów prawa polskiego	14.04.2025	aktywny

