

Globalna polityka Randstad

Polityka równych szans, różnorodności i inkluzywności



Indeks

Indeks	2
1. Dlaczego niniejsza polityka jest potrzebna	3
Cel	3
Zakres i odbiorcy	4
2. Definicje	4
Definicje	4
3. Polityka	5
Wizja, misja i strategia	5
Nasza wizja	5
Nasza misja	6
Nasza strategia EDI	6
Nasze obowiązki	6
Obowiązki wszystkich pracowników Randstad	7
Obowiązki lidera	7
Obowiązki Komisji ds. EDI i zespołu kierowniczego (Executive Leadership Team)	7
Nasza współpraca z dostawcami	8
Nasze zaangażowanie w równe szanse zatrudnienia	8
Wykorzystanie sztucznej inteligencji	8
Nasze zaangażowanie w dostępność	9
4. Co robić w przypadku wątpliwości lub kiedy dokonywać zgłoszeń	9

Polityka równych szans, różnorodności i inkluzywności

17 kwietnia 2024 r.
Funkcja: ED&I Global CoE
Numer dokumentu/Wersja: 20240417 | v2.0
Klasyfikacja poufności: C1 – publiczny
Miejsce publikacji: randstad.com

1. Dlaczego niniejsza polityka jest potrzebna

Cel

Celem niniejszej polityki równych szans, różnorodności i inkluzywności jest jasne określenie podejścia i zaangażowania Randstad w kwestie równych szans, różnorodności i inkluzywności.

W Randstad zachowania inkluzywne są siłą przewodnią naszego osobistego i zawodowego postępowania. Jako sygnatariusz inicjatywy UN Global Compact, Randstad zawsze stara się przestrzegać jej zasad w zakresie EDI.

Niniejsza polityka jest zgodna z Zasadami biznesowymi Randstad i je wspiera, zwłaszcza dotyczy to zasad 1, 8 i 11:

1. Znamy międzynarodowe zasady dotyczące praw człowieka, wewnętrzne polityki i procedury Randstad oraz przepisy prawne regulujące działalność naszej firmy i przestrzegamy ich.
8. Traktujemy inne osoby w sposób uczciwy, działamy z troską i uwagą oraz szanujemy prawa człowieka. Nie tolerujemy żadnych form zastraszania ani molestowania.

11. Ceniemy różnorodność i inkluzywność. 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, pochodzenie kulturowe, orientację seksualną lub jakiegokolwiek inne cechy, którymi kierowanie się jest bezzasadne lub bezprawne.

Zobowiązujemy się słuchać, uczyć się i czynić postępy. Dążymy do tego, aby być miejscem pracy, które jeszcze bardziej sprzyja inkluzywności, poprzez zachęcanie naszych zespołów do pełnego zaangażowania się w pracę, bycia liderami wspierającymi i dbającymi o inkluzywność. Randstad, kierując się swoją wizją stania się najbardziej równościową i wyspecjalizowaną firmą talentów, stawia równe szanse w centrum wszystkiego co robimy, ponieważ na rynku, na którym jest niedobór talentów, potrzebni i ważni są wszyscy.

Zakres i odbiorcy

Niniejsza polityka dotyczy, ze skutkiem natychmiastowym:

- wszystkich członków zarządu i pracowników Randstad, którzy są również zobowiązani do zapewnienia, że wszelkie kontrolowane przez nich spółki przestrzegają niniejszej polityki w zakresie, w jakim takie działania mogą mieć wpływ na Randstad lub spółki Randstad (łącznie „pracownicy Randstad”); oraz
- wszystkich współpracowników Randstad, pośredników, przedstawicieli, konsultantów, partnerów joint venture i wszelkich innych osób działających w imieniu Randstad (łącznie „partnerzy biznesowi”).

Na potrzeby niniejszej polityki Randstad wyróżnia trzy konkretne grupy docelowe:

Talenty – zdajemy sobie sprawę, że ryzyko wykluczenia faktycznie istnieje w przypadku talentów ze wszystkich środowisk, niezależnie od tego, czy wchodzi na rynek pracy, powracają na niego, czy też pozostają zawodowo aktywni. Na całym świecie ryzyko to jest najwyższe w przypadku kobiet, młodzieży, osób z niepełnosprawnością, społeczności LGBTQI+, starszych pracowników i osób ze zróżnicowanych środowisk etnicznych. Randstad aktywnie skupia się na wspieraniu tych grup w ramach naszego podejścia do zrównoważonego rozwoju rynku pracy.

Klienci – ludzie pragną przynależności i równych szans i oczekują, że pracodawcy będą podzielać podobne wartości. Tak więc, wraz ze wzrostem niedoboru talentów, organizacje muszą nadać priorytet budowaniu bardziej równościowego miejsca pracy. Rozumiemy zmagania naszych klientów z niedoborem talentów, rosnącą luką kompetencyjną i potrzebą stworzenia bardziej równościowego i inkluzywnego miejsca pracy. Jesteśmy przygotowani i otwarci na do doradzanie naszym klientom w zakresie tworzenia bardziej równościowego i inkluzywnego miejsca pracy.

Pracownicy Randstad – polityka ta ma zastosowanie do wszystkich pracowników Randstad, niezależnie od stanowiska i zakresu obowiązków. Randstad w pełni angażuje się w tworzenie miejsc pracy, w których różnice są nie tylko rozumiane, ale także cenione. Ostatecznie naszym celem jest sprawienie, aby wszyscy nasi pracownicy mogli być w pełni sobą. Robimy to poprzez wspieranie globalnej, integracyjnej kultury, obejmującej różnorodne poglądy, równe szanse dla wszystkich i poczucie przynależności.

2. Definicje

- **ED&I** equity, diversity and inclusion. Polskie tłumaczenie: równe szanse, różnorodność i inkluzywność

- **Przynależność** to doświadczenie jednostki związane z byciem docenianym i akceptowanym w miejscu pracy. To poczucie, że może ona dzielić się swoim prawdziwym, autentycznym ja. Jest to efekt końcowy wszystkich starań w zakresie EDI.
- **Różnorodność** to wszystko, co pozwala odróżnić się od innych, wszystko to, co czyni nas wyjątkowymi. Jest to zrozumienie i docenienie różnic w myśleniu, kulturze, przynależności rasowej i etnicznej, płci społeczno-kulturowej (gender), tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, wieku, pochodzeniu, religii, przekonaniach, wykształceniu, niepełnosprawności, neuro różnorodności, statusie społeczno-ekonomicznym lub służbie wojskowej czy statusie weterana.
- **Grupy zasobów pracowniczych (ERG)** są podstawą grup zasobów biznesowych (BRG), zaczynają jako nieformalne, dobrowolne grupy prowadzone przez pracowników, koncentrujące się na łączeniu ludzi o podobnych zainteresowaniach. W miarę jak dojrzewają i są powiązane z celami biznesowymi, ewoluują w BRG.
- **Równe szanse** (ang. *equity*) oznacza zapewnienie wsparcia i zasobów potrzebnych do wyeliminowania barier dla pełnego uczestnictwa i sprawiedliwych możliwości awansu w organizacji.
- **Równouprawnienie** (ang. *equality*) oznacza zapewnienie wszystkim równego traktowania, niekoniecznie prowadząc do równych wyników.
- **Inkluzywność** to zaangażowanie i upodmiotowienie wszystkich ludzi, niezależnie od ich zróżnicowanego pochodzenia. Zapewnia, że są oni widoczni, słyszani, szanowani i doceniani w organizacji.
- **Grupy zasobów biznesowych (BRG)** to sponsorowane przez firmę przestrzenie dla pracowników Randstad, niedostatecznie reprezentowanych grup i osób ich wspierających, pozwalające uzyskać wgląd w potrzeby i perspektywy niedostatecznie reprezentowanych grup, zapewnić ich członkom bezpieczne przestrzenie do spotkań, nawiązywania kontaktów i wzajemnego wspierania się oraz otwierać możliwości rozwoju.
- **Upředzenie** to naturalna skłonność do bycia za lub przeciwko idei, przedmiotowi, grupie lub osobie, zwykle w sposób, który można uznać za niesprawiedliwy. Często jest ono wyuczone i w dużym stopniu zależy od zmiennych, takich jak status społeczno-ekonomiczny danej osoby, przynależność rasowa, pochodzenie etniczne, wykształcenie itp. Upředzenia są często oparte na stereotypach, a nie na rzeczywistej wiedzy o danej osobie lub okolicznościach.
- **Nieświadome lub ukryte upředzenia** to upředzenia nabywane w młodym wieku, w wyniku socjalizacji i wychowania. Również sposób, w jaki funkcjonuje ludzki mózg, wpływa na tworzenie nieświadomych upředzeń, dlatego każdy ma jakieś upředzenia. Nieświadome upředzenia są poza świadomością danej osoby i wpływają na jej zrozumienie, działania i decyzje. Niemniej poprzez krytyczną refleksję nad osądami i świadomość martwych punktów, jednostki mogą uniknąć stereotypów i działania w oparciu o szkodliwe upředzenia.
- **Wrażliwe dane osobowe** obejmują informacje o pochodzeniu rasowym lub etnicznym danej osoby, jej poglądach politycznych, przekonaniach religijnych lub podobnych, przynależności do związków zawodowych, zdrowiu fizycznym lub psychicznym, kondycji lub życiu seksualnym, a także o popełnieniu przez tę osobę przestępstwa lub postępowaniu w sprawie takiego przestępstwa czy o domniemanym popełnieniu takiego przestępstwa, o rozstrzygnięciu takiego postępowania lub wyroku sądu w takim postępowaniu. Wrażliwe dane osobowe mogą być przetwarzane wyłącznie na ściśle określonych warunkach i zazwyczaj wymagają wyraźnej zgody osoby, której dotyczą, lub obowiązku prawnego. W niektórych krajach zdjęcia i nagrania wideo mogą zostać zakwalifikowane jako wrażliwe dane osobowe, ponieważ mogą ujawniać pochodzenie rasowe lub etniczne osoby lub jej przekonania religijne lub podobne.

3. Polityka

Wizja, misja i strategia

Nasza wizja

W Randstad dążymy do tego, aby stać się najbardziej równościową i wyspecjalizowaną firmą talentów. Zakorzeniona w naszych [podstawowych wartościach](#), Randstad wspiera równe szanse, różnorodność, inkluzywność i poczucie przynależności naszych pracowników, klientów, talentów, społeczności i innych interesariuszy. Każdego dnia rozwijamy się dzięki energii i kreatywności naszych różnorodnych pracowników. Nasza różnorodność popycha nas do przodu – jako firmę i zespół. Dla wszystkich pracodawców różnorodne pomysły, kultury i perspektywy przełamują podświadome i systemowe bariery i pomagają budować bardziej kreatywne, produktywne, mające łatwość przystosowania i inkluzywne zespoły.

Nasza misja

Naszą misją jest zapewnienie, aby **równe szanse, różnorodność i inkluzywność były osadzone** w rekrutacji, zatrudnianiu, wynagradzaniu, motywowaniu i rozwijaniu naszych utalentowanych pracowników. Staramy się poznać i zrozumieć potrzeby rozwojowe naszych liderów, pracowników, kandydatów i talentów, jednocześnie dostarczając innowacyjne programy spełniające te potrzeby. Jako organizacja, Randstad stara się odzwierciedlać bogatą różnorodność społeczności, w których żyjemy, pracujemy i którym służymy.

Nasza strategia EDI

Nasza strategia EDI, skoncentrowana na ludziach, jest zintegrowana z naszą kulturą organizacyjną i kieruje się najlepszymi globalnymi praktykami z otwartością na informację zwrotną ze strony naszych pracowników, klientów, talentów, społeczności i innych interesariuszy. Z uwagą koncentrujemy się na tworzeniu kultury inkluzywnej, w której każdy może się rozwijać, wnosząc od siebie do pracy to, co najlepsze, wraz z autentycznymi perspektywami i doświadczeniami. Ponadto stosujemy podejście globalne i lokalne, biorąc pod uwagę niuanse kulturowe, dominujące lokalne zwyczaje i przepisy. Zwracamy uwagę na głosy wszystkich pracowników, koncentrując się na zwiększaniu równych szans, inkluzywności i przynależności.

Randstad podejmuje różne działania w celu uzyskania wglądu w perspektywy osób z niedostatecznie reprezentowanych grup i opracowuje długoterminowe plany wspierania tych grup wśród swoich pracowników. Jednym z głównych globalnych działań mających na celu uzyskanie tego wglądu są prowadzone przez pracowników Randstad globalne sieci wsparcia pracowniczego {business resource group} dla pracowników Randstad. Dążymy do tego, aby nasi pracownicy rzeczywiście widzieli siebie odzwierciedlonych w naszych zespołach w celu budowania większego poczucia inkluzywności, zaufania i przynależności.

Nasze obowiązki

Pracownicy Randstad odgrywają znaczącą rolę w tworzeniu inkluzywnego i bezpiecznego środowiska dla wszystkich. Dlatego Randstad podejmuje ciągłe wysiłki w celu podnoszenia świadomości na temat EDI, promowania kultury opartej na szacunku i godności ludzkiej oraz unikania mikro agresji, uprzedzeń i wszelkich form molestowania i zastraszania.

Zachowania dyskryminujące lub bazujące na uprzedzeniach są niedopuszczalne. Gdy wystąpią i zostaną zauważone, mogą być rozpatrzone zgodnie z Procedurą zgłaszania niewłaściwego postępowania. Tylko wtedy, gdy jesteśmy świadomi tych działań, możemy podjąć działania naprawcze i zmieniać rzeczywistość.

Liderzy Randstad na wszystkich szczeblach, w tym Rada Nadzorcza, Zarząd oraz regionalne i lokalne zespoły zarządzające, starają się być wzorem do naśladowania w zakresie tworzenia inkluzywnego miejsca pracy.

Randstad podejmuje ciągłe wysiłki w celu promowania i uczenia inkluzywnych/ włączających zachowań przywódczych.

Wszyscy przedstawiciele Randstad działają w taki sposób, aby wykazać się działaniami i zachowaniami. Oznacza to w szczególności: zachęcanie do różnorodności w zespole, decyzje rekrutacyjne oparte na kompetencjach i równych szansach, wysoki stopień samoświadomości oraz umiejętność rozpoznawania i kwestionowania stronniczości lub uprzedzeń.

Randstad dąży do stworzenia kultury, w której pracownicy, niezależnie od stanowiska, są zachęceni do zachowania ciekawości, kierowania się empatią i danymi w celu zmniejszenia wpływu ewentualnych nieświadomych uprzedzeń na nasze zachowanie i podejmowanie decyzji.

Poniżej znajdują się oczekiwane zachowania i działania podzielone na grupy:

Obowiązki wszystkich pracowników Randstad

Każdy pracownik Randstad jest odpowiedzialny za traktowanie innych z szacunkiem oraz kultywowanie, zachęcanie, utrzymywanie i zachowanie środowiska sprzyjającego inkluzywności. Inkluzywność stanowi odzwierciedlenie kultury naszej firmy, w której każdy człowiek czuje się doceniany, szanowany i wspierany. Każdy pracownik Randstad jest zobowiązany do unikania mikro agresji i działań opartych na świadomych uprzedzeniach. Każda osoba jest zobowiązana do zmiany niewłaściwego zachowania, jeśli je zauważy. Oczekujemy, że pracownicy Randstad będą omawiać wszelkie wątpliwości wewnętrznie. W przypadku zauważenia niewłaściwego zachowania sugerujemy pracownikom Randstad, aby postępowali w następujący sposób: porozmawiali z osobą zachowującą się w niewłaściwy sposób i wyjaśnili niewłaściwość zachowania i ryzyko związane z danym zachowaniem, w razie potrzeby porozmawiali z menedżerem lub działem HR lub skontaktowali się z działem prawnym Randstad w celu uzyskania wsparcia. Jeśli takie rozwiązanie nie wydaje się bezpieczne, możliwe jest również zgłoszenie za pośrednictwem Randstad Group Integrity Line zgodnie z naszą [Procedurą zgłaszania niewłaściwego postępowania](#).

Obowiązki lidera

Do obowiązków liderów, oprócz tych wymienionych wyżej, należą:

- odpowiedzialność; kwestionowanie wszelkich przejawów braku szacunku lub zachowań dyskryminacyjnych. Odwaga w zabieraniu głosu, gdy jest się świadkiem zachowań nie-inkluzywnych. Postępowanie zgodnie z Polityką zgłaszania niewłaściwego postępowania lub zgłaszanie takich sytuacji lokalnemu kierownictwu lub lokalnemu działowi HR.
- wspieranie wysiłków EDI w całej firmie, aby pomóc osiągnąć cele Randstad związane z EDI, jednocześnie budując i utrzymując integracyjne środowisko pracy, działając jako wzór do naśladowania w zakresie zachowań inkluzywnych.
- aktywne uwzględnianie różnych perspektyw i głosów wszystkich grup (jeśli to możliwe) przy podejmowaniu decyzji.
- budowanie swojej świadomości w celu zmniejszenia własnych potencjalnych uprzedzeń.
- aktywny udział w działaniach edukacyjnych i kształcących w zakresie EDI zapewnianych przez Randstad, w szczególności tych, które koncentrują się na przywództwie inkluzywnym.
- demonstrowanie zachowań, które wspierają zaangażowanie Randstad w EDI.

Obowiązki Komisji ds. EDI i zespołu kierowniczego (Executive Leadership Team)

Jako orędownicy równych szans, różnorodności i inkluzywności, Komisja ds. EDI i zespół kierowniczy regularnie wspierają i uczestniczą w możliwościach wzbogacenia EDI. Komisja i zespół kierowniczy:

- tworzą i promują inkluzywne zachowania przywódcze, sprzyjające pozytywnemu środowisku pracy dla wszystkich.
- włączają EDI do codziennych interakcji, wspierających zaangażowanie Randstad w EDI i monitorują te wysiłki w celu zapewnienia, że osiągnęte są pozytywne wyniki.
- informują o celach związanych z EDI i wysiłkach związanych z podnoszeniem świadomości.
- regularnie dzielą się naszym zaangażowaniem w EDI i oczekiwaniami liderów.
- zachęcają do otwartej dyskusji na temat EDI jako części kultury korporacyjnej Randstad, tak aby ludzie na wszystkich poziomach mieli poczucie przynależności i inkluzywności.
- wzmacniają odpowiedzialność za EDI w całej organizacji poprzez zobowiązanie odpowiednich spółek operacyjnych, funkcji i działów do przestrzegania tej polityki.

Dyrektor generalny Randstad (CEO) pełni funkcję przewodniczącego Komisji, a dyrektor ds. zasobów ludzkich (CHRO) pełni funkcję współprzewodniczącego Komisji. Członkami są dyrektor operacyjny (COO), dyrektor ds. talentów, dyrektor generalny Randstad Technologies, dyrektor generalny na Amerykę Północną, dyrektor generalny Enterprise oraz globalny dyrektor ds. równości. Członkowie Komisji pozostają w niej na mocy zajmowanego stanowiska, dopóki nie przestaną go piastować, w którym to przypadku kolejna osoba na tym stanowisku przejmuje rolę członka Komisji. Podkomisje mogą być ustanawiane według wyłącznego uznania Komisji.

Nasza współpraca z dostawcami

Nasi dostawcy w istotny sposób przyczyniają się do jakości świadczonych przez nas usług. Dlatego wymagamy od nich przyjmowania naszych standardów i przestrzegania niniejszego Kodeksu dostawcy, który stanowi integralną część naszych warunków. Ma on na celu zapewnienie, że zamawianie towarów, prac i usług odbywa się zgodnie z wymogami odpowiedzialności społecznej, zrównoważonego rozwoju oraz naszymi zasadami biznesowymi. Dostawca musi zaakceptować [globalny Kodeks dostawcy](#) i przestrzegać go.

Nasze zaangażowanie w równe szanse zatrudnienia

Randstad zobowiązuje się do zapewnienia równych szans zatrudnienia i zakazuje dyskryminacji ze względu na jakikolwiek status chroniony przez obowiązujące prawo, co znajduje również odzwierciedlenie w [Polityce praw człowieka](#). Są to ważne prawa człowieka, dlatego stosujemy politykę zerowej tolerancji w tych sprawach i uwzględniliśmy je w naszej Polityce praw człowieka. Oznacza to, że wszystkie otrzymane przez nas zarzuty będą traktowane poważnie, z zachowaniem poufności i życzliwie. Jeśli po dalszym dochodzeniu zarzuty zostaną potwierdzone, podjęte zostaną działania naprawcze, dyscyplinarne (które mogą obejmować zakończenie współpracy) lub kroki prawne.

Wszelkie działania oraz wszystkie warunki i przywileje związane z zatrudnieniem, w tym między innymi rekrutacja, zatrudnianie, przydzielanie do pracy, przeniesienia, awanse, wynagrodzenie, świadczenia, zwolnienia, powroty ze zwolnień, wypowiedzenia oraz dostęp do szkoleń i inicjatyw rozwoju osobistego będą podejmowane bez względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie, narodowość, wiek, płeć (w tym ciążę), orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, stan cywilny, niepełnosprawność, status weterana, służbę w służbach mundurowych, obywatelstwo, informacje genetyczne lub jakikolwiek inny status chroniony przez obowiązujące prawo.

W odniesieniu do [zobowiązania do równego wynagradzania](#) Randstad corocznie analizuje wewnętrzne kwestie dotyczące wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w każdym regionie i podejmuje odpowiednie działania, skoncentrowane na wewnętrznych pracownikach, w celu zaradzenia wszelkim niekorzystnym ustaleniom.

[Dane osobowe związane z różnorodnością](#) są uważane za wrażliwe dane osobowe w wielu jurysdykcjach i mogą być przetwarzane tylko pod określonymi warunkami. W takich przypadkach należy zaangażować lokalne zespoły ds. ochrony danych, aby pomóc w ocenie sposobu przetwarzania tych wrażliwych danych osobowych zgodnie z lokalnymi przepisami i naszą Polityką ochrony danych.

Wykorzystanie sztucznej inteligencji

Randstad dostrzega również możliwości oferowane przez [sztuczną inteligencję \(AI\)](#), aby zaoferować ulepszenia w obszarze dostępności. Zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami staramy się tworzyć i wdrażać technologie AI, przynoszące korzyści całemu społeczeństwu. Jednocześnie [Randstad zdaje sobie sprawę z ryzyka związanego z AI, zwłaszcza w obszarach uprzedzeń i dyskryminacji](#), i zobowiązuje się do aktywnego działania w celu uniknięcia lub złagodzenia tego ryzyka.

Tam, gdzie Randstad korzysta z uczenia maszynowego lub innych rodzajów technologii sztucznej inteligencji (AI), robimy to zgodnie z naszymi [Zasadami AI](#). W szczególności dążymy do osiągnięcia korzyści, takich jak wspieranie integracji niedostatecznie reprezentowanych populacji oraz tworzenie nowych możliwości społecznych, ekonomicznych i edukacyjnych dla ludzi. W przypadku wszystkich nowych technologii, które kupujemy lub tworzymy, wprowadziliśmy ocenę wpływu danych i AI na etykę w celu zidentyfikowania i złagodzenia ryzyka związanego z etyką w zakresie AI, promowania etyki przez projektowanie oraz edukowania i zwiększania świadomości wśród pracowników Randstad. Wspomniana ocena ryzyka i zarządzanie ryzykiem będą aktualizowane zgodnie z najnowszymi globalnymi najlepszymi praktykami i wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów, takich jak przyszłe unijne rozporządzenie o sztucznej inteligencji.

Nasze zaangażowanie w dostępność

W ramach [naszego zaangażowania w dostępność](#) uznajemy znaczenie tworzenia i utrzymywania treści cyfrowych dostępnych dla osób o zróżnicowanych możliwościach. Staramy się projektować, rozwijać i utrzymywać nasze platformy cyfrowe tak, aby spełniały wymogi obowiązującego (lokalnego) prawa i przepisów oraz standardy najnowszych Wytycznych dotyczących dostępności treści internetowych (WCAG), a naszym celem jest osiągnięcie zgodności z poziomem AA.

4. Co robić w przypadku wątpliwości lub kiedy dokonywać zgłoszeń

W przypadku wątpliwości dotyczących jakiegokolwiek aspektu niniejszej polityki, należy zgłosić swoje zastrzeżenia do lokalnego działu HR Randstad. Jawność musi być zawsze częścią kultury Randstad. Określa ona sposób, w jaki dbamy o siebie nawzajem i zapobiega sytuacji, w której Ty lub Twój współpracownik znaleźlibyście się w krzywdzącej sytuacji.

Za każdym razem, gdy pojawiają się problemy związane z niniejszą polityką, musimy właściwie ocenić sytuację i rozważyć, jakie działania można podjąć. Jeśli pracownik Randstad jest źródłem niewłaściwego zachowania, Randstad może podjąć odpowiednie kroki w celu powstrzymania takiego zachowania.

Zgłaszanie naruszeń polityki EDI jest zgodne z [Procedurą zgłaszania niewłaściwego postępowania](#) Grupy Randstad.

W przypadku wielu spraw dobrym pierwszym krokiem może być bezpośrednia rozmowa z osobą, która postępuje niewłaściwie, nawet jeśli nie zawsze jest to łatwe. Oczywiście możesz także zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego lub skontaktować się z lokalnym działem HR.

Jeśli jednak uważasz, że nie jest to odpowiednie lub nie czujesz się z tym komfortowo, możesz zgłosić się bezpośrednio do lokalnego inspektora ds. inkluzji lub centralnego inspektora ds. inkluzji lub skorzystać z Integrity Line.
Żadna polityka nie uwzględnia wszystkich możliwych okoliczności i obowiązujących zasad.
Pracownicy Randstad powinni w każdej sytuacji kierować się zdrowym rozsądkiem i profesjonalnym osądem.

Metryka dokumentu

Tytuł polityki korporacyjnej Właściciel	Globalna polityka EDI Global ED&I CoE			
Autor	Randstad ED&I CoE, dział HR, dział ds. ryzyka, dział ds. zgodności i dział prawny; przy udziale kluczowych interesariuszy			
Data utworzenia v.1	2020			
Poziom poufności	publiczny			
Opis	polityka dotycząca zaangażowania i podejścia Randstad do równości, różnorodności i integracji (EDI)			
Numer wersji v.2.0	Zmiany wprowadzone przez ED&I CoE	Wprowadzone zmiany aktualizacja polityki	Data wprowadzenia zmian 17.04.2024	Status zatwierdzony przez zarząd

