

πολιτική του ομίλου της
randstad

ανθρώπινα δικαιώματα.



 randstad

human forward.

πολιτική ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Μάιος 2019
Θέση: Εκτελεστικό Συμβούλιο
Αριθμός εγγράφου: HRP version1 27052019

1. σκοπός

Σύμφωνα με τις βασικές μας αξίες και τη στρατηγική Human Forward, η Randstad πιστεύει ότι όλοι δικαιούνται να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Ως παγκόσμιος ηγέτης στον κλάδο των υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, αναγνωρίζουμε τον ρόλο μας στην κοινωνία και την ευθύνη μας για σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Δεσμευόμαστε να αποτρέπουμε ή να μετριάσουμε τις δυσμενείς επιπτώσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα που προκαλούνται από ή συνδέονται με τις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες μας και να αντιμετωπίζουμε αυτές τις επιπτώσεις, όταν προκύψουν.

Η Randstad έχει υπογράψει το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών και σέβεται και υποστηρίζει όλες τις αρχές του, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα και την εργασία. Η Randstad υποστηρίζει το πλαίσιο «Προστασίας, Σεβασμού και Αποκατάστασης», συμπεριλαμβανομένων και των κατευθυντήριων αρχών για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ. Για τη Randstad, η εταιρική της ευθύνη για τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σημαίνει επίσης την τήρηση του Διεθνούς Χάρτη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων που ορίζονται στη Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία (βλ. Το παράρτημα για αυτά και άλλα σχετικά έγγραφα).

Οι σχετικές αρχές και τα δικαιώματα της ΔΟΕ που αφορούν την εργασία και υποστηρίζονται επίσης από τις βασικές μας αξίες και ενσωματώνονται στις εταιρικές μας αρχές, είναι οι εξής:

Η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, η εξάλειψη όλων των μορφών καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, η πραγματική κατάρτιση της παιδικής εργασίας και η εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα.

Σε αυτήν την πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, καθορίσαμε τις πρωταρχικές αρχές για τα ανθρώπινα δικαιώματα για την Randstad, όλους τους εργαζομένους της, τους διευθυντές και τα στελέχη της (εφεξής: οι εργαζόμενοι) και όλους τους υποψηφίους της, καθώς και τις προσδοκίες που έχουμε από τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα για εμάς μέρη.

Αυτή η πολιτική είναι συνεπής και υποστηρικτική με τις εταιρικές αρχές της Randstad, και συγκεκριμένα:

1. Γνωρίζουμε και συμμορφωνόμαστε με τις διεθνείς αρχές περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες της Randstad και τους νόμους που διέπουν τη δουλειά μας.
8. Φερόμαστε στους άλλους δίκαια, ενεργούμε με φροντίδα και προσοχή και σεβόμαστε τα ανθρώπινα δικαιώματα. Δεν ανεχόμαστε τον εκφοβισμό ή την παρενόχληση σε οποιαδήποτε μορφή.

9. Σεβόμαστε το δικαίωμα στο ιδιωτικό απόρρητο, διασφαλίζουμε ότι οι εμπιστευτικές πληροφορίες παραμένουν εμπιστευτικές και δεν κάνουμε κατάχρηση των εμπιστευτικών πληροφοριών των άλλων.
11. Εκτιμούμε τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Δεσμευόμαστε να παρέχουμε ίσες ευκαιρίες και να μην κάνουμε διακρίσεις λόγω ηλικίας, χρώματος, αναπηρίας, ταυτότητας φύλου, οικογενειακής κατάστασης, εθνικότητας, φυλής, εθνοτικής προέλευσης, θρησκείας, πολιτιστικού υποβάθρου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου άσχετου ή παράνομου χαρακτηριστικού.
14. Στη δουλειά μας αντιμετωπίζουμε την υγεία και την ασφάλεια ως θέματα ύψιστης προτεραιότητας. Αυτό αφορά τόσο τους εργαζομένους μας όσο και τους υποψηφίους μας (προσωρινοί υπάλληλοι).

1. Τι κάνουμε και τι περιμένουμε από τα εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα για εμάς μέρη

Ο άνθρωπος βρίσκεται στο επίκεντρο των υπηρεσιών μας. Ο απώτερος στόχος μας είναι να επηρεάσουμε θετικά την επαγγελματική ζωή 500 εκατομμυρίων ανθρώπων μέχρι το 2030. Κατά την εργασία στη Randstad, αναμένουμε από τους εργαζομένους μας να κατανοούν και να προάγουν τη σημασία των ευθυνών μας για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε σχέση με όλους τους ενδιαφερόμενους, τόσο εντός του ομίλου Randstad όσο και σε κάθε εξωτερική επιχειρηματική σχέση. Αυτό περιλαμβάνει συναδέλφους, υποψηφίους, άτομα που αναζητούν εργασία, πελάτες, προμηθευτές και όλους τους άλλους ενδιαφερόμενους με τους οποίους οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή στο πλαίσιο της δουλειάς τους.

Είμαστε ιδιαίτερα προσηλωμένοι στην προστασία αυτών των ομάδων ατόμων τα οποία είναι πιο ευάλωτα στην αγορά εργασίας. Οι ευάλωτες ομάδες μπορεί να διαφέρουν ανά χώρα ή/και περιοχή και μπορεί να περιλαμβάνουν παιδιά, άτομα με αναπηρία, μετανάστες, μέλη της κοινότητας ΛΟΑΤΙ+, αυτόχθονες, φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες και μακροχρόνια ανέργους.

1.1 εργαζόμενοι, υποψήφιοι και αιτούντες εργασία

Οι εργαζόμενοι της Randstad υποστηρίζονται στη λήψη όλων των εύλογων μέτρων για να αποφευχθεί η συμμετοχή ή η συμβολή της Randstad στις παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις δραστηριότητες, τις υπηρεσίες ή τις εταιρικές σχέσεις μας με τους εργαζομένους, τους υποψηφίους, τους αιτούντες εργασία, τους εργολάβους, τους αυτοαπασχολούμενους και οποιουδήποτε άλλους. Όλοι αυτοί μπορούν να αναμένουν την προστασία της Randstad από τυχόν παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εμείς ελπίζουμε εξίσου να τηρήσουν τα πρότυπα μας.

Όλοι οι νέοι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με αυτήν την πολιτική στο πρόγραμμα εισαγωγικής εκπαίδευσής τους και όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ολοκληρώσουν την υποχρεωτική εκπαίδευση σχετικά με την αρχική συμμόρφωση και την επανεκπαίδευση, η οποία περιλαμβάνει εκπαίδευση στις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον βαθμό που σχετίζονται με την εργασία τους.

1.2 διοίκηση

Η διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών και στελεχών μας, έχει πρόσθετες υποχρεώσεις. Είναι υπεύθυνοι να ενεργούν σύμφωνα με τις βασικές αξίες της Randstad και να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική. Αυτό σημαίνει επίσης ότι είναι υπεύθυνοι για την υποστήριξη των προσπαθειών συμμόρφωσης εκείνων που τους αναφέρουν, για την εξήγηση των αρχών μας στις ομάδες τους και για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης εντός του πεδίου ευθύνης τους, κάτι που απαιτεί αναγκαστικά την ενεργό επικοινωνία.

1.3 πελάτες και προμηθευτές

Στις σχέσεις μας με τους πελάτες μας, αναμένουμε από αυτούς να ενεργούν σύμφωνα με όλες τις σχετικές αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ιδιαίτερα εκείνες που ενδέχεται να επηρεάσουν τους αιτούντες εργασία, τους υποψηφίους και τους εργαζομένους μας. Θα ζητήσουμε όλες τις πληροφορίες σχετικά με ζητήματα ή καταστάσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υποψηφίων και των αιτούντων εργασία από εμάς και θα συζητήσουμε σχετικά με πιθανά ζητήματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, παραβιάσεις και υποψίες παραβιάσεων. Οι παραβιάσεις των αρχών των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τους πελάτες ενδέχεται να οδηγήσουν στη διακοπή της συνεργασίας με τη Randstad. Στόχος μας είναι να

στηρίζουμε τους πελάτες μας στην επίτευξη ορισμένων από τις δικές τους αρχές για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ειδικά στους τομείς της διαφορετικότητας και της ένταξης, της υγείας και της ασφάλειας και των μη διακρίσεων.

Στις σχέσεις μας με τους προμηθευτές μας (συμπεριλαμβανομένων των αντιπροσώπων, των εργολάβων και των προμηθευτών τους και των υπεργολάβων τους), όπως ορίζεται στον Παγκόσμιο Κώδικα Προμηθευτών, αναμένουμε επίσης να ενεργούν σύμφωνα με όλες τις σχετικές αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η Randstad μπορεί να ελέγξει αυτά τα μέρη και, σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, θα συζητήσει πώς μπορεί να διασφαλιστεί η μελλοντική συμμόρφωση, να μετριαστούν τυχόν υπάρχοντες κίνδυνοι και να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες. Η συνεχής μη συμμόρφωση θα έχει ως αποτέλεσμα την καταγγελία της σύμβασης με τον προμηθευτή.

2. Οι κυριότερες αρχές της Randstad

Δεδομένης της φύσης των υπηρεσιών μας, ξεχωρίζουν ορισμένα ανθρώπινα δικαιώματα, επειδή είναι πιθανό να έχουν τον μεγαλύτερο αρνητικό αντίκτυπο μέσω των δραστηριοτήτων και των επιχειρηματικών σχέσεων της Randstad. Έχουμε, επομένως, εντοπίσει τα πιο σημαντικά θέματα στα οποία πρέπει να επικεντρωθούμε, μαζί με τα εσωτερικά και τα εξωτερικά μέρη που ενδιαφέρονται για εμάς. Αυτά παρατίθενται κατωτέρω.

2.1 οι αρχές μας

διαφορετικότητα και ένταξη

Εκτιμούμε τη διαφορετικότητα των ανθρώπων και της σκέψης και γνωρίζουμε τις πολιτισμικές διαφορές. Διαφορετικές ιδέες, πολιτισμοί και προοπτικές γκρεμίζουν τα υποσυνείδητα εμπόδια και βοηθούν στη δημιουργία ομάδων καλύτερων επιδόσεων από πιο ολοκληρωμένους εργαζομένους. Η ένταξη αποτελεί αντανάκλαση της εταιρικής μας κουλτούρας, όπου κάθε άτομο αισθάνεται την εκτίμηση, τον σεβασμό και την υποστήριξη προς το πρόσωπό του. Η προθυμία μας και η ικανότητά μας να αναγνωρίζουμε, να κατανοούμε, να σεβόμαστε και στη συνέχεια να αξιοποιούμε πλήρως τη μοναδική συνεισφορά καθενός θα τον βοηθήσουν να επιτύχει το υψηλότερο ποσοστό των δυνατοτήτων του. Η ένταξη είναι μία από τις προϋποθέσεις για την καινοτομία και την επιτυχία, επειδή ευνοεί τις σωστές συνθήκες για βέλτιστη απόδοση. Αυτό εκφράζεται με ενεργή και σαφή υποστήριξη σε συγκεκριμένες ομάδες και θέματα, όπως η κοινότητα ΛΟΑΤΙ+, την επαγγελματική κοινότητα νέων, την ισότητα των φύλων κ.λπ.

Οι λεπτομέρειες της προσέγγισής μας για τη διαφορετικότητα και την ένταξη μπορούν να βρεθούν στην [πολιτική του Ομίλου Randstad για τη διαφορετικότητα και την ένταξη](#).

Η Randstad βρίσκεται στην αποκλειστική θέση προώθησης της διαφορετικότητας ως μέσο δημιουργίας νέων ευκαιριών απασχόλησης και οικονομικής ανάπτυξης σε παγκόσμια κλίμακα.

απαγόρευση των διακρίσεων και ίσες ευκαιρίες για όλους

Μια πράξη ή μια πρακτική **δημιουργεί διακρίσεις** εάν βλάπτει αδικαιολόγητα τους ανθρώπους, είτε άμεσα είτε έμμεσα¹, με βάση χαρακτηριστικά που δεν σχετίζονται με την κατάσταση (π.χ. ηλικία, χρώμα δέρματος, αναπηρία, ταυτότητα φύλου, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα, φυλή, εθνοτική καταγωγή, θρησκεία, πολιτισμικό υπόβαθρο, σεξουαλικό προσανατολισμό ή οποιοδήποτε άλλο άσχετο ή παράνομο χαρακτηριστικό).

Στόχος μας είναι να διασφαλίσουμε ότι καθένας στη Randstad (υποψήφιοι, αιτούντες εργασία και εργαζόμενοι) αντιμετωπίζονται δίκαια και με αξιοπρέπεια και δεν υφίστανται διακρίσεις βάσει χαρακτηριστικών που δεν σχετίζονται με την κατάσταση. Αυτό ισχύει και για τις σχέσεις μας με τους πελάτες και τους προμηθευτές μας.

¹ Η **έμμεση διάκριση** αποτελεί μια πολιτική ή πρακτική που φαίνεται να είναι ουδέτερη ή ίδια για όλους, αλλά η οποία, κατά τη λειτουργία, έχει ως αποτέλεσμα να θίγεται ή να αποκλείεται ένα συγκεκριμένο πρόσωπο ή μια ομάδα από ένα όφελος, και η εν λόγω πολιτική ή πρακτική δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά.

Δεσμευόμαστε να παρέχουμε ίσες ευκαιρίες σε όλα τα στάδια της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της πρόσληψης και του τερματισμού, ευκαιρίες για την ανάπτυξη και την προώθηση, την επιλογή των εργαζομένων για τα προγράμματα κατάρτισης και τον καθορισμό των μισθών και των παροχών. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι οι πελάτες μας αποφεύγουν τις διακρίσεις σε σχέση με τους αιτούντες εργασία, τους υποψηφίους ή τους συναδέλφους μας, και επιτρέπει στους εργαζομένους μας να σταματήσουν να συνεργάζονται με έναν πελάτη σε περίπτωση πρακτικών που ευνοούν τις διακρίσεις. Ελέγχουμε κάθε πελάτη που ενδεχομένως προσπαθήσει να δώσει μια εντολή εργασίας που προωθεί τις διακρίσεις και δεν προωθούμε αγγελίες για θέσεις απασχόλησης που επίσης προωθούν τις διακρίσεις. Για εμάς είτε το αίτημα θα γίνει νόμιμο είτε το απορρίπτουμε.

Μπορεί να μην είναι πάντοτε σαφές ότι ένα αίτημα δημιουργεί διακρίσεις για μια συγκεκριμένη ομάδα. Για παράδειγμα, ένας πελάτης μπορεί να λάβει υπόψη μόνο την προφορά ενός υποψηφίου, εάν αυτή δημιουργεί προβλήματα ουσιαστικά στη δυνατότητα εκτέλεσης των συγκεκριμένων καθηκόντων εργασίας. Η ευχέρεια στην τοπική γλώσσα πρέπει να αντικατοπτρίζει το πραγματικό επίπεδο επάρκειας που απαιτείται για τη ζητούμενη θέση. Μπορεί να είναι μια απαίτηση για την ασφάλεια στον χώρο εργασίας ή για μια συγκεκριμένη ομαδική ανάθεση εργασίας, αλλά πρέπει να αξιολογείται κατά περίπτωση για την αποφυγή έμμεσων διακρίσεων.

Αναμένουμε από τους εργαζομένους να συζητήσουν εσωτερικά τις αμφιβολίες τους με τους συναδέλφους ή/και με και τον διευθυντή τους ή/και να απευθύνονται στον νομικό της Randstad για υποστήριξη.

απαγόρευση παρενόχλησης και εκφοβισμού

Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός είναι οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή άλλη συμπεριφορά που παραβιάζει την αξιοπρέπεια ή δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας. Μπορεί να περιλαμβάνουν προσβλητικές ή υποτιμητικές παρατηρήσεις, κατάχρηση εξουσίας, ακατάλληλη επαφή, ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση και οποιαδήποτε άλλη ανεπιθύμητη συμπεριφορά.

Εκτιμούμε τον σεβασμό στο περιβάλλον εργασίας και δεν ανεχόμαστε καμία μορφή εκφοβισμού ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μερικά παραδείγματα μιας ανάλογης ανεπιθύμητης συμπεριφοράς είναι η σωματική ή λεκτική προσβολή και εξαναγκασμός, η βία, η διατύπωση προσβλητικών ή σεξουαλικών αστειών ή προσβολών, η προβολή και η διανομή προσβλητικού υλικού ή υλικού σεξουαλικού χαρακτήρα, οι ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις ή αιτήματα σεξουαλικής φύσης, η εσφαλμένη χρήση προσωπικών στοιχείων, η δημιουργία εχθρικού ή εκφοβιστικού περιβάλλοντος εργασίας, η απομόνωση ή η μη συνεργασία με άλλους συναδέλφους ή η εξάπλωση κακόβουλων ή προσβλητικών φημών. Ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον παρεμποδίζει την απόδοση στην εργασία και θα επηρεάσει δυσμενώς τις συνθήκες απασχόλησης ενός ατόμου. Ελέγχουμε κάθε πελάτη ή προμηθευτή που εμφανίζεται να χρησιμοποιεί αυτές πρακτικές.

ιδιωτικό απόρρητο

Σεβόμαστε το δικαίωμα στο ιδιωτικό απόρρητο όλων των ενδιαφερομένων. Κανείς δεν πρέπει να υπόκειται σε αυθαίρετη επέμβαση στην ιδιωτική του ζωή, στην οικογένεια, στο σπίτι ή στην αλληλογραφία του, ούτε σε επιθέσεις κατά της τιμής ή της φήμης του. Αναμένουμε από τους εργαζομένους και τους επιχειρηματικούς εταίρους μας να επεξεργάζονται όλα τα προσωπικά δεδομένα με κατάλληλο και νόμιμο τρόπο, σεβόμενοι τα δικαιώματα και τα συμφέροντα κάθε ατόμου. Για τον σκοπό αυτό, η [πολιτική προστασίας δεδομένων του Ομίλου Randstad](#) ορίζει τα ελάχιστα πρότυπα συμμόρφωσης για τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και παρέχει συνεπείς διασφαλίσεις για τον χειρισμό προσωπικών δεδομένων από τη Randstad.

Διασφαλίζουμε ότι τα προσωπικά δεδομένα που χειριζόμαστε συλλέγονται και υποβάλλονται σε επεξεργασία με δίκαιο και νόμιμο τρόπο και χρησιμοποιούνται με τρόπο κατάλληλο για τον σκοπό για τον οποίο συλλέχθηκαν. Λαμβάνουμε όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ακρίβειας, της ασφάλειας και της εμπιστευτικότητας των αποθηκευμένων προσωπικών δεδομένων και για τη μη διατήρησή τους περισσότερο από ό,τι απαιτείται για την εκπλήρωση του επιχειρηματικού της σκοπού. Ιδιαίτερη προσοχή λαμβάνεται κατά τη μεταφορά προσωπικών δεδομένων σε τρίτους,

συμπεριλαμβανομένων των πελατών μας, για να διασφαλιστεί το επαρκές επίπεδο προστασίας για τα δεδομένα αυτά.

Μέσω των δηλώσεών μας περί προστασίας του ιδιωτικού απορρήτου, ενημερώνουμε όλα τα άτομα που αφορούν τα δεδομένα σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους χειριζόμαστε τα προσωπικά τους δεδομένα.

προστασία της υγείας και της ασφάλειας

Δεσμευόμαστε για την παροχή και τη διατήρηση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και για την προώθηση της ευημερίας στην εργασία. Θα κάνουμε ό,τι είναι λογικά εφικτό για την πρόληψη προσωπικών τραυματισμών και ασθενειών και για την προστασία των υποψηφίων και των εργαζομένων μας, καθώς και των αιτούντων εργασία, των πελατών, των προμηθευτών και των επισκεπτών, από προβλέψιμους κινδύνους στην εργασία. Σύμφωνα με την [παγκόσμια πολιτική μας για την υγεία και την ασφάλεια](#), δεσμευόμαστε για την τήρηση όλων των ισχυουσών νομικών απαιτήσεων και των τοπικών προτύπων. Κατευθυντήρια αρχή μας είναι ότι όλες οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων βασίζονται επίσης στην προστασία της εγγενούς ασφάλειας των υποψηφίων και των εργαζομένων μας. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη και τη διατήρηση των συστημάτων και των διαδικασιών μας, την παροχή πόρων και τη συνεχή βελτίωση των επιχειρηματικών μας πρακτικών.

απαγόρευση καταναγκαστικής εργασίας

Υιοθετούμε μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής στη σύγχρονη δουλεία. Δεν χρησιμοποιείται ή ούτε προσφέρεται κανένας τύπος καταναγκαστικής εργασίας, όπως ο δούλος, ο δεσμοφύλακας, ο τραυματισμός ή η εργασία στη φυλακή. Η εργασία πρέπει να είναι εθελοντική και οι υποψήφιοι και οι εργαζόμενοι να είναι ελεύθεροι να εγκαταλείψουν την εργασία τους ή να τερματίσουν την εργασία τους με εύλογη προειδοποίηση, υπό τον όρο ότι τηρούν τις τοπικές νομικές απαιτήσεις. Οι εταιρείες της Randstad δεν θα χρεώνουν ποτέ άμεσα ή έμμεσα (π.χ. μέσω υπεργολάβων) οποιαδήποτε αμοιβή ή συναφή έξοδα σε άτομα που αναζητούν εργασία, υποψηφίους και εργαζομένους για εγγραφή ή πρόσληψη, είτε για προσωρινή ανάθεση είτε για μόνιμη θέση. Η κατάθεση εγγυήσεων δεν απαιτείται ποτέ και κανείς δεν θα στερηθεί το δελτίο ταυτότητας του, τα διπλώματα ή τα πιστοποιητικά κατάρτισης κατά την έναρξη ή τον τερματισμό της εργασίας για την Randstad ή τους πελάτες της.

απαγόρευση παιδικής εργασίας

Δεν εμπλεκόμαστε με παιδική εργασία², ούτε άμεσα ούτε έμμεσα, και πάντα τηρούμε τις νόμιμες ηλικιακές απαιτήσεις σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.

ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι

Σεβόμαστε το δικαίωμα των εργαζομένων να ιδρύσουν ή να συμμετέχουν σε μια συνδικαλιστική οργάνωση ή παρόμοιο όργανο και να εκπροσωπούνται από αυτούς. Η απασχόληση δεν θα εξαρτάται από το γεγονός ότι ένα άτομο δεν μπορεί να συμμετάσχει σε ένα ανάλογο σώμα ή πρέπει να τερματίσει την ιδιότητα μέλους του.

Επιπλέον, η Randstad προωθεί ενεργά τη συμμετοχή των εργαζομένων μέσω ενός δικτύου εθνικών επιτροπών επιχειρήσεων και μέσω του διαλόγου με εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Δεν θα διαθέτουμε υποψηφίους σε έναν πελάτη με σκοπό την αντικατάσταση οποιουδήποτε εργαζόμενου αυτής της εταιρείας-πελάτη που απεργεί νομίμως.

συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η Randstad έχει εδώ και καιρό υποστηρίζει την παροχή ευέλικτων λύσεων εργατικού δυναμικού ενώ παράλληλα προστατεύει επαρκώς τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά την αμοιβή, την κοινωνική ασφάλιση και τις ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης.

² Ο όρος «παιδική εργασία» ορίζεται συχνά ως η εργασία που στερεί από τα παιδιά την παιδική τους ηλικία, τις προοπτικές και την αξιοπρέπειά τους και είναι επιζήμια για τη σωματική και πνευματική τους ανάπτυξη. Παραπέμπει σε εργασία που είναι ψυχικά, σωματικά, κοινωνικά ή ηθικά επικίνδυνη και επιβλαβής για τα παιδιά και παρεμβαίνει στη σχολική φοίτησή τους, στερώντας τους την ευκαιρία να παρακολουθήσουν το σχολείο, υποχρεώνοντάς τα να το εγκαταλείψουν πρόωρα ή ζητώντας τους να συνδυάσουν τη σχολική φοίτηση με μια υπερβολικά μεγάλη και βαριά εργασία.

Η Randstad προσπαθεί να καθιερώσει εποικοδομητικούς διαλόγους και να διαπραγματευτεί με καλή πίστη τις επαφές της με συνδικαλιστικές οργανώσεις ή νόμιμους και σχετικούς αντιπροσωπευτικούς οργανισμούς. Επενδύουμε στον κοινωνικό διάλογο και συνάπτουμε συλλογικές συμβάσεις εργασίας όπου αυτό είναι δυνατό και σχετικό. Αυτό συνδέεται στενά με τη βασική μας αξία, της «ταυτόχρονης προώθησης όλων των συμφερόντων». Είτε για δικό μας λογαριασμό ή/και μέσω αναγνωρισμένων φορέων του κλάδου, ζητούμε ενεργά την ύπαρξη αξιοπρεπών, σαφών, δίκαιων και εφαρμόσιμων κανόνων και κανονισμών στις αγορές στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.

Δίκαιο ωράριο εργασίας

Οι ώρες εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνουν το ανώτατο όριο που καθορίζεται από το τοπικό δίκαιο, τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τα πρότυπα της ΔΟΕ. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι μας και οι υποψήφιοι έχουν επαρκή χρόνο για ξεκούραση και αναψυχή.

Αμοιβή

Οι αμοιβές των εργαζομένων μας και των υποψηφίων πρέπει να είναι σύμφωνες με τις διατάξεις των διεθνών προτύπων, της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και των κανονισμών. Αυτό περιλαμβάνει εθνικούς κατώτατους μισθούς ή/και ελάχιστους μισθούς, όπου υπάρχουν, όπως ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, υιοθετούμε μια γενική προσέγγιση συμμόρφωσης με το δίκαιο.

Απασχολησιμότητα

Η συνεχής ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για την απασχολησιμότητα και τη βιωσιμότητα σε κάθε εργατικό δυναμικό. Τα εκπαιδευτικά μας προγράμματα είναι προσαρμοσμένα ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των υποψηφίων και των πελατών σε μεμονωμένες αγορές εργασίας. Στόχος μας είναι να είμαστε παρόντες σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας ενός ατόμου, βελτιώνοντας συνεχώς την απασχολησιμότητά του και παρέχοντας του ευκαιρίες κατάρτισης όπου αυτό είναι κατάλληλο.

Σεβασμός των τοπικών κοινοτήτων

Δεσμευόμαστε να είμαστε μια καλή εταιρική οντότητα και οι εταιρείες μας ενθαρρύνονται να συμβάλλουν άμεσα ή έμμεσα στη γενική ευημερία των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιούμαστε, ενώ παράλληλα ελαχιστοποιούμε τις διαταραχές. Η Randstad προσπαθεί να προσλάβει εξειδικευμένο τοπικό προσωπικό, όπου αυτό είναι εμπορικά εφικτό. Αναλαμβάνουμε κοινοτικές πρωτοβουλίες σύμφωνα με την [εταιρική μας πολιτική και πολιτική φιλανθρωπίας](#).

2.2 Διαφορές με την τοπική νομοθεσία

Όταν αυτή η πολιτική, οι διαδικασίες και οι εξωτερικές δεσμεύσεις μας είναι αυστηρότερες από τις τοπικές νομοθεσίες, λειτουργούμε πάντα σύμφωνα με τα πιο αυστηρά πρότυπα. Εάν ισχύουν αυστηρότερες απαιτήσεις σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία, αυτές οι αυστηρότερες απαιτήσεις θα υπερισχύουν πάντοτε εκείνων που καθορίζονται στην παρούσα πολιτική. Όταν το τοπικό δίκαιο μας απαγορεύει να τηρούμε ορισμένες πτυχές αυτής της πολιτικής ανθρωπίνων δικαιωμάτων, θα συμμορφωνόμαστε με την τοπική νομοθεσία, επιδιώκοντας τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οποιοσδήποτε πρωτοβουλίες θετικής διάκρισης πρέπει να ελέγχονται προσεκτικά για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με την ισχύουσα τοπική νομοθεσία.

3. Δέουσα επιμέλεια για τα ανθρώπινα δικαιώματα

Τα ανθρώπινα δικαιώματα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των βασικών μας αξιών και των επιχειρηματικών διαδικασιών μας. Λαμβάνονται πάντοτε υπόψη κατά τη διαδικασία καθορισμού της στρατηγικής μας και γίνονται σεβαστά στις καθημερινές μας δραστηριότητες, ανάλογα με τη συμμετοχή μας, τη φύση και το πλαίσιο των δραστηριοτήτων μας, τον βαθμό στον οποίο είναι πιθανό να προκύψουν θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τον αντίκτυπο μπορεί να έχουν (σοβαρότητα και πιθανότητα).

Το παγκόσμιο πλαίσιο κινδύνων και ελέγχου (που αποτελείται από τον «τόνο στην κορυφή», τη διαχείριση απόδοσης, έννοιες και βέλτιστες πρακτικές, δραστηριότητες διαχείρισης κινδύνου και ελέγχου, κριτικές και ελέγχους) διασφαλίζει ότι η Randstad ακολουθεί τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων παγκοσμίως. Ο σχεδιασμός αυτού του πλαισίου αντισταθμίζει μέτρα συμπεριφοράς, πρόληψης, εντοπισμού και παρακολούθησης που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Οι δραστηριοποιούμενες εταιρείες και τα διεθνή τμήματα αξιολογούν τις συνιστώσες του πλαισίου κινδύνου και ελέγχου τουλάχιστον μία φορά κάθε έξι μήνες. Επιπλέον, διεξάγονται εσωτερικοί έλεγχοι για την αξιολόγηση και συμπλήρωση αυτών των αυτοαξιολογήσεων. Τα αποτελέσματα όλων αυτών των αξιολογήσεων, συμπεριλαμβανομένων των σχεδίων βελτίωσης, οδηγούν σε μια συζήτηση συγκριτικής αξιολόγησης σε επίπεδο Ομίλου σε συνεδριάσεις τόσο του Εκτελεστικού Συμβουλίου όσο και της Επιτροπής Ελέγχου.

Στηρίζουμε τους πελάτες και τους προμηθευτές μας σύμφωνα με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Συζητούμε συνεχώς με τους πελάτες και τους προμηθευτές μας σχετικά με τα σημαντικά ζητήματα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Με βάση την κρισιμότητα και το εφαρμοστέο δίκαιο, η Randstad μπορεί να επιθεωρήσει τις εγκαταστάσεις των πελατών για να διασφαλίσει τη συμμόρφωση με τους σχετικούς κανονισμούς, όπως για την υγεία και την ασφάλεια. Επιπλέον, μπορούμε να ελέγξουμε τους προμηθευτές μας, και σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, η Randstad θα συζητήσει τα κατάλληλα σχέδια βελτίωσης. Η συνεχής μη συμμόρφωση θα έχει ως αποτέλεσμα την καταγγελία της σύμβασης μαζί του.

4. Διαδικασία υποβολής παραπόνων

4.1 σε περίπτωση ύπαρξης αμφιβολιών και αποριών

Η εμπιστοσύνη και η ταυτόχρονη προώθηση όλων των συμφερόντων αποτελούν μέρος των βασικών μας αξιών. Όποιος έχει απορίες ή αμφιβολίες για το κατά πόσο μια κατάσταση ενδέχεται να έρχεται σε σύγκρουση με αυτήν την πολιτική θα πρέπει να επικοινωνήσει μαζί μας. Οι εργαζόμενοι μας μπορούν να μιλήσουν με τον διευθυντή τους, έναν εκπρόσωπο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, τον νομικό της Randstad, τον Τοπικό Υπεύθυνο Ακεραιότητας ή άλλα τοπικά στελέχη, όπως ένα αναγνωρισμένο άτομο εμπιστοσύνης. Οι υποψήφιοι μας πρέπει να επικοινωνούν με τον υπεύθυνο επικοινωνίας της Randstad ή με τον διευθυντή τους ή με οποιαδήποτε άλλη υπηρεσία που ορίζεται σε τοπικό επίπεδο (π.χ. ένα άτομο εμπιστοσύνης). Οι αιτούντες εργασία, οι πελάτες και οι προμηθευτές θα πρέπει να επικοινωνούν με τον υπεύθυνο επικοινωνίας της Randstad.

Περισσότερες οδηγίες σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας με την Randstad βρίσκονται στους τοπικούς ιστοτόπους της Randstad. Μπορείτε, επίσης, να επικοινωνήσετε μέσω της διεύθυνσης complianceofficer@randstad.com.

4.2 τρόπος αναφοράς (εικαζόμενων) παραβιάσεων

Κάθε εργαζόμενος, υποψήφιος ή άλλος ενδιαφερόμενος που ευλόγως υποπτεύεται ή έχει διαπιστώσει παραβίαση αυτής της πολιτικής αναμένεται να υποβάλει την ανησυχία του σύμφωνα με τη Διαδικασία Υποβολής Αναφοράς Ανάρμοστης Συμπεριφοράς του Ομίλου Randstad. Κατά προτίμηση, αυτό γίνεται όπως περιγράφεται στο ανωτέρω σημείο 5.1, απευθείας στην τοπική διεύθυνση και μέσω καθιερωμένων λειτουργικών διαύλων. Ωστόσο, εάν για οποιονδήποτε λόγο αυτή τη διαδικασία είναι πιθανόν να είναι αναποτελεσματική ή ακατάλληλη ή εάν ένας καταγγέλλων φοβάται αντίποινα, μπορεί να γίνει χρήση της Γραμμής Ακεραιότητας του Ομίλου Randstad.

Η Γραμμή Ακεραιότητας αποτελείται από μια ασφαλή ιστοσελίδα και τηλεφωνική γραμμή άμεσης σύνδεσης, η οποία είναι διαθέσιμη 24 ώρες το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα, και λειτουργεί από ανεξάρτητο εξωτερικό πάροχο. Οι αναφορές μπορούν πάντα να υποβάλλονται στην τοπική γλώσσα. Η Γραμμή Ακεραιότητας επιτρέπει την επικοινωνία μεταξύ του καταγγέλλοντος και της Randstad.

Οι αναφορές που υποβάλλονται μέσω αυτής της Γραμμής Ακεραιότητας διαβιβάζονται στον αρμόδιο Τοπικό Υπεύθυνο Ακεραιότητας, ο οποίος διασφαλίζει ότι κάθε αναφορά αντιμετωπίζεται γρήγορα, δίκαια και νόμιμα. Όλες οι ανησυχίες θα διαχειρίζονται ως εμπιστευτικές και με την πλήρη διαβεβαίωση ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα κατά του προσώπου που υπέβαλε μια καταγγελία καλόπιστα. Παρόλο που ενθαρρύνουμε τους καταγγέλλοντες να γνωστοποιούν την ταυτότητά τους (καθώς η επικοινωνία με τον καταγγέλλοντα διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό κάθε έρευνα), οι αναφορές μπορούν επίσης να υποβληθούν ανώνυμα, όταν γίνεται χρήση της Γραμμής Ακεραιότητας.

Ανατρέξτε στη [Διαδικασία Υποβολής Αναφοράς Ανάρμοστης Συμπεριφοράς](#) στο randstad.com για όλες τις σχετικές λεπτομέρειες και περαιτέρω πληροφορίες.

Σε περίπτωση που αποδειχθεί σοβαρό παράπτωμα, η διοίκηση θα λάβει αμέσως τα κατάλληλα μέτρα.

παράρτημα - σχετικές αρχές, δηλώσεις κατευθυντήριων γραμμών και συμβάσεις

Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Σύμβαση εργασίας 181 της ΔΟΕ για τις ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης:

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

Δήλωση της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία:

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

Οκτώ θεμελιώδεις συμβάσεις της ΔΟΕ:

1. Σύμβαση περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948 (αριθ. 87)
2. Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98)
3. Σύμβαση περί αναγκαστικής εργασίας, 1930 (αριθ. 29)
4. Σύμβαση για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας, 1957 (αριθ. 105)
5. Σύμβαση περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας, 1973 (αριθ. 138)
6. Σύμβαση σχετικά με τις χειρίστες μορφές παιδικής εργασίας, 1999 (αριθ. 182)
7. Σύμβαση περί ίσης αμοιβής, 1951 (αριθ. 100)
8. Σύμβαση για την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα, 1958 (αριθ. 111)

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

Κατευθυντήριες αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα:

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

Πρωτόκολλο των Ηνωμένων Εθνών για την πρόληψη, καταστολή και τιμωρία της ευπορίας ανθρώπων:

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

Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf

Κώδικας δεοντολογίας της Παγκόσμιας Συνομοσπονδίας Απασχόλησης

https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf

Μνημόνιο συμφωνίας των εταιρικών μελών της Παγκόσμιας Συνομοσπονδίας Απασχόλησης και της UNI Global Union

(WEC Corporate Members & UNI Global Union Memorandum of Understanding):

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

