

policy del gruppo randstad  
external

human rights.



# human rights policy.

Giugno 2021  
Funzione: Executive Board  
Numero documento: Versione HRP2 22062021

## 1. Scopo

In linea con i nostri valori fondamentali e la strategia *Human Forward*, Randstad crede che tutti abbiano diritto ad essere trattati con dignità e rispetto. In qualità di leader mondiale nel settore dei servizi HR, riconosciamo il nostro ruolo nella società e la nostra responsabilità nel rispettare i diritti umani. Ci impegniamo a prevenire o mitigare l'impatto negativo sui diritti umani che possa derivare - o essere connesso - dalle nostre attività e dai nostri servizi, nonché a gestire tale impatto qualora si verifichi.

Randstad è firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite e ne rispetta e sostiene tutti i principi, compresi quelli riguardanti i diritti umani ed il lavoro. Randstad sostiene il *Protect, Respect and Remedy Framework*, inclusi i principi guida su imprese e diritti umani approvati dal Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite. Per Randstad, la responsabilità sociale d'impresa riguardante il rispetto dei diritti umani si concretizza anche nell'adesione alla Carta internazionale dei diritti umani e ai diritti fondamentali stabiliti nella Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (per informazione su di essi e su altri documenti correlati si veda l'allegato).

I principi e i diritti dell'OIL relativi al lavoro, che sono anche supportati dai nostri *core values* e sanciti nei nostri Business Principles, sono i seguenti:

*Libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva, abolizione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, effettiva abolizione del lavoro minorile ed eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.*

La presente Policy enuncia i principi guida in materia di diritti umani per Randstad, per tutti i nostri dipendenti, dirigenti e manager (di seguito Dipendenti), per i candidati e i lavoratori a cui offriamo i nostri servizi (di seguito anche Talent), nonché le aspettative che abbiamo nei confronti dei nostri stakeholder esterni.

La presente Policy è coerente con e sostiene i Business Principles di Randstad, in particolare:

1. Randstad conosce e rispetta i principi internazionali dei diritti umani, le politiche e le procedure interne del Gruppo e le leggi che governano il lavoro del Gruppo.
8. Randstad tratta gli altri in modo imparziale, agisce con attenzione e considerazione e rispetta i diritti umani. Non sono tollerate intimidazioni né molestie di alcun tipo.
9. Randstad rispetta il diritto alla privacy, assicura che le informazioni riservate siano mantenute tali e non fa un uso improprio delle informazioni riservate di altri.
11. Randstad dà valore alla diversità e all'inclusione, s'impegna a favore delle pari opportunità e non opera discriminazioni per età, colore della pelle, disabilità, sesso, stato civile, nazionalità, razza, origine etnica, religione, cultura di appartenenza, orientamento sessuale o altre caratteristiche irrilevanti o illegali.
14. Randstad considera la salute e la sicurezza sul lavoro, inclusa quella del proprio personale e dei propri lavoratori somministrati, come priorità assoluta.

## 2. Cosa facciamo e cosa ci aspettiamo dai nostri stakeholder interni ed esterni

Le persone sono al centro dei nostri servizi. Il nostro obiettivo finale è *to touch the worklife of 500 million people by 2030*. Ci aspettiamo che i nostri Dipendenti, nello svolgimento della propria attività lavorativa, comprendano e promuovano l'importanza della nostra responsabilità in materia di diritti umani in relazione a tutti gli stakeholders, sia all'interno del Gruppo Randstad che nei rapporti commerciali con i terzi (inclusi colleghi, candidati, lavoratori, clienti, fornitori e tutti gli altri stakeholder con cui i dipendenti entrano in contatto in ragione della loro attività lavorativa).

Siamo particolarmente impegnati a proteggere quei gruppi di persone che sono più vulnerabili nel mercato del lavoro. I gruppi vulnerabili possono variare a seconda del paese e/o della regione e possono includere donne, bambini, disabili, lavoratori migranti, comunità LGBTI+, autoctoni, minoranze razziali ed etniche e disoccupati di lunga durata.

### 2.1 dipendenti e talent

I Dipendenti di Randstad hanno a disposizione misure appropriate per evitare che Randstad sia coinvolta in o contribuisca a violazioni dei diritti umani in esecuzione delle sue attività, nei servizi che offre o nei rapporti con candidati, lavoratori, consulenti, lavoratori autonomi e altri soggetti. Tutti coloro che beneficiano dei servizi offerti da Randstad possono aspettarsi di essere tutelati rispetto ad eventuali violazioni dei diritti umani, così come Randstad si aspetta, a sua volta, che i propri stakeholder rispettino i suoi standard.

Tutti i nuovi Dipendenti ricevono informazioni relative alla presente Policy nel loro programma di induction e tutti i Dipendenti devono completare la formazione obbligatoria e i successivi aggiornamenti, ivi inclusa la formazione sui principi relativi ai diritti umani.

### 2.2 management

Il management, inclusi i manager e dirigenti, è tenuto ad agire in accordo con i *core values* di Randstad e a garantire il rispetto della presente Policy. Ciò significa anche supportare l'impegno dei propri collaboratori nel rispetto della *compliance*, spiegando al proprio team i principi della presente Policy e garantendo la *compliance* all'interno della propria area di responsabilità, attraverso una comunicazione attiva.

### 2.3 clienti e fornitori

Quando interagiamo con i nostri clienti, ci aspettiamo che agiscano in conformità con i principi rilevanti in materia di diritti umani, in particolare quelli che possono avere un impatto sulle persone in cerca di lavoro, lavoratori e Dipendenti Randstad. Ci impegniamo a richiedere tutte le informazioni riguardanti circostanze o situazioni che potrebbero avere un impatto sulle condizioni

di lavoro dei nostri candidati e lavoratori, e ad approfondire eventuali problematiche, violazioni e sospette violazioni dei diritti umani. Eventuali violazioni dei diritti umani da parte dei clienti potrebbero comportare l'interruzione da parte di Randstad dei rapporti commerciali con gli stessi. Il nostro obiettivo è quello di supportare i nostri clienti nell'applicazione dei principi sui diritti umani, specialmente negli ambiti della diversità e dell'inclusione, della salute e della sicurezza, nonché della non discriminazione.

Quando interagiamo con i nostri fornitori (inclusi consulenti, appaltatori e i loro fornitori e subappaltatori), come stabilito nel nostro *Global Supplier Code*, ci aspettiamo che questi agiscano in conformità con i principi relativi ai diritti umani. Randstad potrà effettuare audit in tal senso e, in caso di non conformità, condividerà come poter garantire la futura *compliance*, mitigare gli eventuali rischi esistenti e gestire le conseguenze. La mancata conformità protratta nel tempo comporterà la risoluzione del contratto di fornitura.

## 3. I principi fondamentali di Randstad

Data la natura dei nostri servizi, alcuni diritti umani sono particolarmente rilevanti in quanto le attività e le relazioni commerciali di Randstad sono in grado di produrre, rispetto ad essi, un impatto negativo più grave. Insieme ai nostri stakeholder - interni ed esterni - abbiamo quindi individuato le tematiche più importanti su cui focalizzarci, che sono di seguito riportate.

### 3.1 i nostri principi

#### diversità e inclusione

Diamo valore alla diversità delle persone ed ai diversi modi di pensare e siamo consapevoli dell'esistenza di differenze culturali. Idee, culture e prospettive diverse abbattano le barriere del subconscio e aiutano a creare team di lavoro più efficienti. L'inclusione è un riflesso della nostra cultura aziendale, in cui ogni individuo si sente apprezzato, rispettato e supportato. La nostra volontà e la capacità di riconoscere, comprendere, rispettare e quindi utilizzare appieno i contributi unici di ogni individuo, aiuterà ciascuna persona a raggiungere il suo massimo potenziale. L'inclusione è una delle premesse per l'innovazione e il successo, perché favorisce le giuste condizioni per prestazioni ottimali. Ciò si esprime in un supporto attivo ed esplicito per gruppi e argomenti specifici, come la comunità LGBTI+, il network dei giovani professionisti, l'uguaglianza di genere, ecc.

I principi riguardanti il nostro approccio alla diversità e all'inclusione sono contenuti nella [Randstad Group Diversity and Inclusion Policy](#).

Randstad si pone in una posizione unica nella difesa della diversità come mezzo per creare nuove opportunità di lavoro e di sviluppo economico su scala globale.

#### non discriminazione e pari opportunità

Un'azione o una pratica è **discriminatoria** se, direttamente o indirettamente<sup>1</sup>, mette ingiustamente in una condizione di svantaggio le persone sulla base di caratteristiche che non sono rilevanti per la situazione (es. età, colore della pelle, disabilità, identità di genere, stato civile, nazionalità, razza, origine etnica, religione, background culturale, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica irrilevante o illegale).

Ci impegniamo a garantire che tutti in Randstad (candidati, lavoratori e Dipendenti) siano trattati in modo equo e dignitoso e non siano discriminati in base a caratteristiche che non sono rilevanti per la situazione. Questo vale anche per i nostri rapporti con clienti e fornitori.

Ci impegniamo ad offrire pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, reclutamento, assunzione e licenziamento, opportunità di crescita, sviluppo e promozione, selezione dei Dipendenti per programmi di formazione e

---

<sup>1</sup> **Discriminazione indiretta** è una politica o una pratica che appare neutra, o uguale per tutti, ma che, nel concreto, determina un pregiudizio o l'esclusione di una determinata persona o gruppo da un beneficio e la cui politica o pratica non può essere oggettivamente giustificata.

determinazione di stipendi e benefit. Ci asteniamo da tutti i comportamenti e le azioni che possano porre in una condizione di svantaggio le candidate o le lavoratrici solo in ragione del loro sesso.

Tali impegni includono anche il fatto di garantire che i nostri clienti evitino di porre in essere comportamenti discriminatori nei confronti dei candidati, lavoratori o Dipendenti Randstad e consente ai nostri Dipendenti di interrompere i rapporti commerciali con un cliente in caso di pratiche discriminatorie.

Non lavoriamo con i clienti che ci chiedono di effettuare una ricerca di lavoro discriminatoria o che ci chiedono di pubblicare offerte di lavoro discriminatorie: o operiamo nel rispetto della legge o rifiutiamo la richiesta.

Non sempre una richiesta potrebbe sembrare discriminatoria per una determinata categoria di lavoratori. Ad esempio, un cliente potrebbe dare rilevanza all'accento di un candidato unicamente laddove questo interferisse materialmente con la capacità di svolgere il lavoro richiesto. La conoscenza della lingua locale dovrebbe riflettere l'effettivo livello di competenza richiesto per la posizione ricercata. Potrebbe costituire un requisito per la sicurezza sul lavoro o per uno specifico lavoro svolto in modo cooperativo, ma deve essere valutata caso per caso al fine di evitare discriminazioni indirette.

Ci aspettiamo che i Dipendenti condividano i loro dubbi internamente con i colleghi e/o con il proprio responsabile e/o che si rivolgano al Legal Department per ricevere assistenza.

### divieto di molestie, intimidazioni o mobbing

**Molestie, intimidazioni o mobbing** sono comportamenti fisici, verbali o di altro tipo non desiderati che violano la dignità o creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Possono includere commenti offensivi o umilianti, abuso di potere, contatto inappropriato, avance sessuali non gradite e qualsiasi altra condotta indesiderata.

Diamo valore al rispetto nell'ambiente di lavoro e non tolleriamo alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia, comprese le molestie sessuali. Alcuni esempi di tale comportamento indesiderato sono l'abuso e la coercizione fisici o verbali, la violenza, le battute offensive o sessualmente esplicite o gli insulti, l'esibizione e la distribuzione di materiale offensivo o di natura sessualmente esplicita, avance sessuali non gradite o richieste di favori sessuali, l'utilizzo improprio di informazioni personali, la creazione di un ambiente di lavoro ostile o intimidatorio, l'isolamento di un collega o la non cooperazione con lo stesso oppure la diffusione di voci malevole o ingiuriose. Un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo interferisce con le performance lavorative e influirà negativamente sulle condizioni di lavoro del singolo. Ci opponiamo a questo tipo di comportamenti tenuti da qualsiasi cliente o fornitore.

### privacy

Rispettiamo il diritto alla privacy di tutti i nostri stakeholder. Nessuno deve essere soggetto a intromissioni arbitrarie nella propria sfera privata, nella propria vita familiare, nella propria abitazione o nella corrispondenza, né ad attacchi contro il proprio onore o la propria reputazione. Ci aspettiamo che i nostri Dipendenti e partner commerciali trattino tutti i dati personali in modo appropriato e lecito, rispettando i diritti e gli interessi di ciascun individuo. A tal fine, [la Data Protection Policy](#) del Gruppo Randstad stabilisce gli standard minimi di *compliance* per la raccolta e il trattamento dei dati personali e definisce misure di tutela coerenti per la gestione dei dati personali da parte di Randstad.

Ci assicuriamo che i dati personali che trattiamo siano raccolti ed elaborati in modo equo e lecito e utilizzati in modo appropriato per la finalità per la quale sono stati raccolti. Adottiamo tutte le misure necessarie per garantire la correttezza, la sicurezza e la riservatezza dei dati personali archiviati e non li conserviamo più a lungo del tempo necessario per adempiere allo scopo per il quale sono stati raccolti. Un'attenzione particolare viene prestata per il trasferimento dei dati personali a terzi, compresi i nostri clienti, al fine di garantire un livello adeguato di protezione di tali dati personali.

Attraverso le nostre informative sulla privacy, informiamo tutti gli interessati circa le modalità di trattamento dei loro dati personali.

### tutela della salute e della sicurezza

Ci impegniamo ad offrire e mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro e a promuovere la salute mentale e il benessere sul luogo di lavoro. Facciamo tutto ciò che è ragionevolmente

possibile per prevenire lesioni personali e malattie e per proteggere i nostri Dipendenti e lavoratori, nonché persone in cerca di lavoro, clienti, fornitori e ospiti, dai rischi prevedibili sul lavoro. In conformità con la [Global Health & Safety Policy](#), ci impegniamo a rispettare tutti i requisiti di legge e gli standard locali applicabili.

Il nostro principio guida è che tutte le nostre decisioni si basino anche sulla tutela della sicurezza dei nostri Dipendenti e dei lavoratori. Ciò include lo sviluppo e il mantenimento dei nostri sistemi e procedure, la fornitura di risorse e il miglioramento continuo delle nostre pratiche commerciali.

### no alla schiavitù moderna

Adottiamo un approccio di tolleranza zero verso la schiavitù moderna: non verrà utilizzata né offerta alcuna forma di lavoro forzato, come la schiavitù o il lavoro coatto, né prenderemo mai parte alla tratta di esseri umani. Le società Randstad non dovranno mai, direttamente o indirettamente, assumere, trasportare, trasferire, ospitare o ricevere persone con la forza, frode o inganno, allo scopo di sfruttarle a scopo di lucro.

Il lavoro deve essere volontario e i lavoratori e i Dipendenti devono essere liberi di lasciare il lavoro o di terminare il rapporto di lavoro con un preavviso ragionevole, a condizione che rispettino i requisiti di legge applicabili. Le società Randstad non addebiteranno mai direttamente o indirettamente (ad es. tramite subappaltatori) commissioni o spese correlate a persone in cerca di lavoro, lavoratori e Dipendenti per la registrazione delle candidature o l'assunzione, sia per un incarico temporaneo che per una posizione permanente. Non saranno mai trattenuti da Randstad documenti d'identità, diplomi o certificati di formazione all'inizio o alla fine del lavoro per Randstad o i suoi clienti.

### no al lavoro minorile

Non ricorriamo al lavoro minorile<sup>2</sup>, né direttamente né indirettamente, e rispettiamo sempre i requisiti di età previsti per l'attività lavorativa nei paesi in cui operiamo.

### libertà di associazione

Rispettiamo il diritto dei Dipendenti e dei lavoratori di costituire o aderire a sindacati o ad organismi simili ed essere da essi rappresentati. L'assunzione non potrà essere subordinata alla condizione che una persona non possa aderire a tali organismi o debba cessare la propria appartenenza ad essi.

Inoltre, Randstad promuove attivamente la partecipazione dei Dipendenti attraverso una rete di comitati aziendali nazionali e attraverso il dialogo con i rappresentanti sindacali.

Non forniamo ai clienti lavoratori per sostituire i lavoratori del cliente stesso che sono legalmente in sciopero.

### contrattazione collettiva

Randstad sostiene da tempo l'adozione di soluzioni di lavoro flessibili, tutelando al contempo adeguatamente i diritti dei lavoratori in termini di retribuzione, sicurezza sociale e opportunità di crescita e sviluppo.

Randstad si sforza di stabilire dialoghi costruttivi e di negoziare in buona fede con i sindacati o con le relative legittime organizzazioni rappresentative. Investiamo nel dialogo sociale e laddove possibile partecipiamo alla conclusione di contratti collettivi di lavoro. Questo è strettamente collegato al nostro *core value* di 'simultaneous promotion of all interests'. Randstad, direttamente e/o tramite organismi di settore riconosciuti, richiede attivamente leggi e normative ragionevoli, chiare, corrette ed attuabili nei mercati in cui opera.

---

<sup>2</sup>Il termine "lavoro minorile" viene spesso definito come il lavoro che priva i minori della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che è dannoso per il loro sviluppo fisico e mentale. Esso si riferisce al lavoro che è mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e dannoso per i minori e che interferisce con la loro scolarizzazione, privandoli della possibilità di andare a scuola, obbligandoli ad abbandonare gli studi prematuramente o imponendo loro di cercare di conciliare la frequenza scolastica con attività lavorative eccessivamente lunghe e pesanti.

## orario di lavoro equo

L'orario di lavoro non deve superare il limite massimo stabilito dalla legge locale, dai contratti collettivi applicabili e dagli standard OIL. Ciò include la garanzia che i nostri Dipendenti e lavoratori abbiano un adeguato numero di ore/giorni per il riposo e il tempo libero.

## retribuzione

La remunerazione dei Dipendenti e dei lavoratori deve essere coerente con le disposizioni degli standard internazionali e della legislazione e dei regolamenti nazionali in materia di lavoro, inclusa la non discriminazione. Laddove esistenti, tali disposizioni includono il salario minimo nazionale e/o il salario minimo stabilito nei contratti collettivi di lavoro e gli standard dell'OIL. In tutti gli altri casi, adottiamo un approccio volto al rispetto generale dei requisiti legge.

## occupabilità

Lo sviluppo continuo delle competenze è essenziale per l'occupabilità e la sostenibilità dei nostri lavoratori. I nostri programmi di formazione sono concepiti appositamente per soddisfare le necessità dei candidati e dei clienti nei diversi settori lavorativi. Il nostro obiettivo è essere presenti in tutte le fasi della carriera di una persona, migliorando costantemente la sua occupabilità e fornendo opportunità di formazione.

## rispetto per le comunità locali

Ci impegniamo ad essere buoni *corporate citizen* e le nostre società sono incoraggiate a contribuire direttamente o indirettamente al benessere generale delle comunità in cui operano, riducendo al contempo al minimo i disagi. Randstad si impegna a reclutare personale locale qualificato laddove ciò sia commercialmente possibile. Ci impegniamo a svolgere attività di comunità in linea con la [Corporate Citizenship and Philanthropy Policy](#).

## 3.2 differenze rispetto alla normativa locale

Laddove la presente Policy, le nostre procedure e le obbligazioni assunte siano più stringenti delle normative locali, Randstad opererà sempre in conformità con i suoi standard più severi. Nel caso in cui le normative locali prevedano l'applicazione di requisiti più rigorosi, essi prevarranno sempre su quelli stabiliti nella presente Policy.

Laddove la normativa locale vieti a Randstad di porre in essere alcuni aspetti della presente Policy, Randstad osserverà tale normativa cercando al contempo di rispettare i diritti umani. Tutte le iniziative riguardanti il tema della discriminazione dovrebbero essere verificate attentamente per garantire il rispetto della legislazione locale vigente.

## 4. Due diligence sui diritti umani

I diritti umani costituiscono parte integrante dei valori fondamentali e dei processi aziendali di Randstad. Essi vengono sempre presi in considerazione durante il processo di definizione delle strategie e vengono rispettati nelle attività quotidiane, considerando il coinvolgimento di Randstad, la loro natura e il loro contesto, la possibilità che si verifichino problematiche legate ai diritti umani e l'impatto che essi potrebbero avere (gravità e probabilità).

Il nostro *Risk & Control framework* (che comprende il principio di *tone at the top*, la gestione delle performance, i concetti e le best practice, le attività di gestione dei rischi e di controllo, nonché le revisioni e gli audit) garantisce che Randstad rispetti i principi relativi ai diritti umani in tutto il mondo. La progettazione di tale modello bilancia le misure comportamentali, preventive, investigative e di monitoraggio che salvaguardano la conformità con i diritti umani.

Le *operating company* e i *global departments* valutano le voci del *Risk & Control framework* almeno una volta ogni sei mesi. Inoltre, internal audit vengono svolti per valutare ed integrare questi *self-assessment*. I risultati degli assessment, inclusi i piani di miglioramento, portano ad una discussione comparativa sui controlli a livello di Gruppo nell'ambito di riunioni sia dell'*Executive Board* sia dell'*Audit Committee*.

Randstad supporta i propri clienti e fornitori a seguire i principi relativi ai diritti umani e discute continuamente con essi di eventuali questioni salienti riguardanti tali diritti. Sulla base delle criticità e della normativa vigente, Randstad potrebbe ispezionare le sedi dei clienti al fine di garantire il rispetto delle relative normative, come quelle in materia di salute e sicurezza. Inoltre, Randstad potrebbe effettuare verifiche sui fornitori e, in caso di non conformità, discuterà dei piani di miglioramento appropriati. La mancata conformità protratta nel tempo avrà come conseguenza la risoluzione del contratto.

## 5. procedure di segnalazione

### 5.1 cosa fare in caso di dubbi o di domande

*Trust and simultaneous promotion of all interests* fanno parte dei *core values* di Randstad. Chiunque abbia domande o dubbi relativamente a una situazione che potrebbe essere in conflitto con la presente Policy è invitato a contattare Randstad. I dipendenti di Randstad possono rivolgersi al proprio responsabile, alle Risorse Umane, al Legal Department, al Local Integrity Officer. I candidati e i lavoratori dovrebbero rivolgersi alla persona di riferimento di Randstad oppure al loro responsabile o a qualunque altra funzione designata a livello locale. Le persone in cerca di lavoro, i clienti e i fornitori dovrebbero contattare il loro referente di Randstad. Per ulteriori informazioni su come contattare Randstad, visitare il sito: [www.randstad.it](http://www.randstad.it). È inoltre possibile scrivere all'indirizzo: [corporatelegaldpt@randstad.it](mailto:corporatelegaldpt@randstad.it).

### 5.2 come segnalare presunte violazioni

Qualunque dipendente, candidato o altro stakeholder che ritenga ragionevolmente che vi sia stata una violazione della presente Policy oppure che sia stato testimone di tale violazione è tenuto a segnalare tali circostanze preferibilmente secondo le modalità previste al paragrafo 5.1 che precede. Tuttavia, laddove, per qualunque ragione, ciò si riveli inefficace o inappropriato, ovvero laddove la persona che effettua la segnalazione tema ritorsioni, è possibile utilizzare l'*Integrity Line*, prevista dalla [Misconduct Reporting Procedure](#).

L'*Integrity Line* consiste in una pagina web sicura e una linea telefonica, accessibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e gestita da un fornitore esterno indipendente. Le segnalazioni possono sempre essere effettuate nella lingua locale. L'*Integrity Line* permette la comunicazione tra la persona che presenta la segnalazione e Randstad.

Le segnalazioni ricevute tramite tale linea vengono inoltrate al relativo *Local Integrity Officer*, che garantisce che ciascuna di esse sia gestita in modo veloce, corretto e lecito. Se la segnalazione riguarda il Management, allora sarà gestita dal *Central Integrity Officer* e dalla funzione *Business Risk & Audit*. Tutte le segnalazioni sono trattate in modo riservato e con la garanzia assoluta che non vi saranno ritorsioni nei confronti della persona che presenta un reclamo in buona fede. Nonostante Randstad incoraggi coloro che segnalano a rivelare la propria identità (poiché la comunicazione con essi facilita notevolmente le indagini), le segnalazioni possono essere inviate anche in forma anonima utilizzando l'*Integrity Line*.

Laddove venga dimostrata l'esistenza di una condotta impropria, il Management adotterà provvedimenti tempestivi e adeguati.

Per tutti i relativi dettagli e per ulteriori informazioni, consultare la [Misconduct Reporting Procedure](#) sul sito [www.randstad.it](http://www.randstad.it).



# allegato 1 - principi, linee guida, dichiarazioni e convenzioni

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

Convenzione ILO 181 sulle agenzie di collocamento private: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

Dichiarazione ILO sui principi ei diritti fondamentali nel lavoro: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Otto Convenzioni fondamentali dell'ILO:

1. Convenzione sulla libertà di associazione e sulla tutela del diritto di organizzazione, 1948 (n. 87)
2. Convenzione sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)
3. Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)
4. Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)
5. Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)
6. Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
7. Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100)
8. Convenzione sulla discriminazione (impiego e occupazione), 1958 (n. 111)

[https://www.ilo.org/global/st\\_Standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/st_Standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm)

Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani: [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf)

Diritti umani delle Nazioni Unite, Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Guida settoriale delle agenzie per l'impiego e il reclutamento sull'attuazione dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani [https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide\\_E&RA.pdf](https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf)

Codice di condotta della Confederazione mondiale per l'occupazione [https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate\\_literature/Code\\_of\\_Conduct\\_-\\_WEC\\_2017.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf)

WEC Corporate Members e UNI Global Union Memorandum of Understanding: [https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx\\_ttnews%5BpS%5D=1225&tx\\_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx\\_ttnews%5Barc%5D=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=62&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6](https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6)

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (D.Lgs. n. 198/2006) <https://drive.google.com/file/d/1PByG7enLq05P3hCw5znT01Jaafqk-FB1/view>

