

Gruppo Randstad

Diritti umani.



Human Rights Policy.

Maggio 2019
Funzione: Executive Board
Documento numero: HRP versione 1 27052019

1. Scopo

Randstad, in linea con i suoi valori fondamentali e nell'ambito della strategia *Human Forward*, crede che ogni persona abbia diritto a essere trattata con dignità e rispetto. In quanto leader globale nel settore dei servizi HR, essa riconosce il proprio ruolo nella società e la sua responsabilità di rispettare i diritti umani. Inoltre, s'impegna a prevenire o mitigare l'impatto negativo sui diritti umani che possa derivare - o essere connesso - dalla propria attività o dai propri servizi, nonché a gestire tale impatto nel caso in cui si verifichi.

Randstad è firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite e ne rispetta e sostiene tutti i principi, inclusi quelli riguardanti i diritti umani e 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 relativa al rispetto dei diritti umani comporta anche l'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 informazioni su di esse e su altri documenti correlati, vedere l'allegato).

I principi e diritti dell'OIL relativi al lavoro, che sono sostenuti anche nei 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, eliminazione effettiva del lavoro minorile ed eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.

La presente Policy fissa i principi relativi ai diritti umani fondamentali per l'azienda, per i suoi dipendenti, manager e dirigenti (di seguito: i dipendenti) e per i suoi candidati, e stabilisce inoltre le nostre aspettative nei confronti degli stakeholder esterni.

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

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 fa Randstad e che cosa si aspetta dai propri stakeholder interni ed esterni

Le persone sono al centro dei servizi offerti da Randstad. Il nostro obiettivo fondamentale è *"to touch the work lives of 500 million people by 2030"*. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti, nello svolgimento della propria attività, comprendano e promuovano l'importanza della nostra responsabilità in materia di diritti umani in relazione a tutti i nostri stakeholder, sia all'interno del Gruppo Randstad, sia nei rapporti commerciali con i terzi. Questi includono colleghi, candidati, persone in cerca di lavoro, clienti, fornitori e tutti gli stakeholder con cui i dipendenti entrano in contatto in ragione della loro attività.

Randstad s'impegna in modo particolare a tutelare le categorie di persone considerate più vulnerabili nel mercato del lavoro. Tali categorie possono variare da Paese a Paese e/o da regione a regione e possono includere bambini, disabili, migranti, la comunità LGBTI+, popolazioni autoctone, minoranze razziali ed etniche, nonché disoccupati di lungo periodo.

2.1 Dipendenti, candidati e persone in cerca di lavoro

I dipendenti di Randstad hanno a disposizione misure appropriate per evitare che Randstad sia coinvolta in o contribuisca a violazioni dei diritti umani nelle sue attività, nei servizi che offre o nei rapporti commerciali con candidati, persone in cerca di lavoro, appaltatori, liberi professionisti e altri soggetti. Tutti coloro che beneficiano dei servizi di Randstad possono aspettarsi di essere tutelati rispetto ad eventuali violazioni dei diritti umani, così come la Società si aspetta, a sua volta, che essi rispettino i suoi standard.

Tutti i neoassunti ricevono informazioni relative alla presente Policy durante il piano di induction e tutti i dipendenti devono completare un corso obbligatorio di induction e di aggiornamento, che include la formazione sui principi relativi ai diritti umani nella misura in cui siano rilevanti per il loro lavoro.

2.2 Management

Il Management, inclusi manager e dirigenti, ha ulteriori obblighi. Infatti, il Management è tenuto ad agire in accordo con i *core values* di Randstad e ad garantire la *compliance* rispetto alla presente Policy. Questo 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 Randstad interagisce con i propri clienti, si aspetta che essi agiscano in conformità a tutti i principi rilevanti in materia di diritti umani, specialmente quelli che possono avere un impatto sulle persone in cerca di lavoro, sui candidati e sui dipendenti. Randstad s'impegna a richiedere tutte le informazioni riguardanti le circostanze o situazioni che potrebbero incidere sulle condizioni di lavoro dei propri candidati e ad approfondire tutte le potenziali problematiche e le violazioni, effettive o presunte, relative ai diritti umani. Il mancato rispetto dei principi relativi ai diritti umani da parte dei clienti potrebbe portare Randstad ad interrompere le attività con gli stessi. Randstad si pone come obiettivo quello di supportare i propri clienti nel condividere i propri principi relativi ai

diritti umani, specialmente negli ambiti della diversità e dell'inclusione, della salute e della sicurezza, nonché della non discriminazione.

Come stabilito nel proprio Global Supplier Code, quando Randstad interagisce con i propri fornitori (inclusi agenti ed appaltatori, nonché i loro rispettivi fornitori e subappaltatori), essa si aspetta che anche questi agiscano in conformità con i principi in materia di diritti umani. Randstad potrà effettuare audit in tal senso e, in caso di mancato rispetto, condividerà come poter assicurare la *compliance*, mitigare gli eventuali rischi esistenti e gestire le conseguenze. La mancata conformità protratta nel tempo avrà come conseguenza la risoluzione del contratto di fornitura.

3. Principi fondamentali di Randstad

Data la natura dei nostri servizi, vi sono alcuni diritti umani particolarmente rilevanti, in quanto in grado di produrre un impatto negativo più grave sulle attività e sui rapporti commerciali di Randstad. Pertanto, Randstad, con i propri stakeholder interni ed esterni, ha identificato le questioni più importanti su cui concentrarsi, che sono di seguito riportate.

3.1 I principi di Randstad

Diversità e inclusione

Randstad dà valore alla diversità delle persone e ai diversi modi di pensare ed è consapevole delle differenze culturali. Idee, culture e prospettive diverse abbattano le barriere del subconscio e aiutano a costruire team di dipendenti più performanti. L'inclusione è un riflesso della cultura d'impresa di Randstad, in cui ogni persona si sente valorizzata, rispettata e sostenuta. La nostra volontà e capacità di riconoscere, comprendere, rispettare e poi sfruttare a pieno il contributo unico apportato da ciascun individuo aiuteranno le persone a raggiungere il loro massimo potenziale. L'inclusione è uno dei presupposti necessari per l'innovazione e il successo, in quanto promuove le giuste condizioni per performance ottimali. Ciò si esprime attraverso il sostegno attivo ed esplicito a gruppi e temi specifici, come la comunità LGBTI+, i giovani professionisti, la parità di genere, ecc.

I dettagli relativi all'approccio adottato da Randstad in relazione alla diversità e all'inclusione sono contenuti nella [Randstad Group Diversity and Inclusion Policy](#).

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

Non discriminazione e pari opportunità

Un'azione o pratica è **discriminatoria** se, in modo diretto o indiretto¹, mette ingiustamente in una condizione di svantaggio le persone sulla base di caratteristiche che non sono rilevanti per la situazione (ad esempio, età, colore della pelle, disabilità, identità di genere, stato civile, nazionalità, razza, origine etnica, religione, cultura di appartenenza, orientamento sessuale o altre caratteristiche irrilevanti o illegali).

Randstad s'impegna a garantire che, al suo interno, tutti (candidati, persone in cerca di lavoro e dipendenti) siano trattati correttamente e con dignità e non vengano discriminati sulla base di caratteristiche che non sono rilevanti per la situazione. Tale principio si applica anche nei rapporti con i suoi clienti e fornitori.

Randstad s'impegna ad offrire pari opportunità in tutte le fasi del lavoro, inclusi, a titolo puramente esemplificativo, la selezione, l'assunzione e il licenziamento, le opportunità di crescita, sviluppo e promozione, la selezione dei dipendenti per i programmi di formazione, nonché la determinazione di stipendi e benefit. Tale impegno include anche il fatto di garantire che i propri clienti evitino discriminazioni in relazione alle persone in cerca di lavoro, ai candidati o ai colleghi di Randstad e consente ai dipendenti di Randstad di cessare di lavorare con un cliente in caso di pratiche discriminatorie. Randstad si opporrà ai clienti che chiedano di effettuare una ricerca di lavoro discriminatoria e non pubblicherà offerte di lavoro discriminatorie: o operiamo nel rispetto della legge o decliniamo la richiesta.

¹ Una **discriminazione indiretta** è una politica o pratica che sembra essere neutrale, o identica per tutti, ma che, nel concreto, produce un impatto negativo per un individuo o un gruppo in particolare o lo esclude da un beneficio, senza che tale politica o pratica possa essere obiettivamente giustificata.

Non sempre potrebbe essere chiaro che una richiesta sia discriminatoria per una determinata categoria di candidati. 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 il livello effettivo di padronanza richiesto per la posizione ricercata. Essa 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.

Randstad si aspetta 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, intimidazione o bullismo

Le **molestie**, l'**intimidazione** o il **bullismo** sono condotte indesiderate, fisiche, verbali o di altro tipo, lesive della dignità o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Esse possono includere commenti offensivi o degradanti, abuso di potere, contatto fisico inappropriato, avance sessuali indesiderate e qualunque altra condotta non voluta.

Randstad dà valore al rispetto nell'ambiente di lavoro e non tollera alcuna forma di intimidazione, bullismo o vessazione, incluse le molestie sessuali. Alcuni esempi di tali comportamenti indesiderati sono gli abusi fisici o verbali e la coercizione, la violenza, le battute offensive o sessualmente esplicite o gli insulti, l'esibizione o la distribuzione di materiale offensivo o di natura sessualmente esplicita, le avance sessuali indesiderate o le richieste di favori sessuali, l'utilizzo improprio delle 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 inciderà negativamente sulle condizioni di lavoro del singolo. Randstad contesta ogni cliente o fornitore che mostri di seguire tali pratiche.

Privacy

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

Randstad garantisce che i dati personali che gestisce siano raccolti e trattati correttamente e lecitamente ed utilizzati in modo appropriato per la finalità per la quale sono stati raccolti. Randstad adotta tutte le misure necessarie per assicurare la correttezza, la sicurezza e la riservatezza dei dati personali archiviati e non li conserva più a lungo del tempo necessario a perseguire la sua finalità commerciale. Un'attenzione particolare viene prestata in caso di trasferimento dei dati personali a terzi, inclusi i propri clienti, al fine di garantire un livello adeguato di protezione per tali dati personali.

Tramite le proprie informative sulla privacy, Randstad informa tutti gli interessati delle modalità di trattamento dei loro dati personali.

Protezione della salute e sicurezza

Randstad s'impegna ad offrire e mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro e a promuovere il benessere sul posto di lavoro. Randstad farà tutto quanto ragionevolmente possibile per prevenire infortuni e malattie e per proteggere i propri candidati e dipendenti, nonché le persone in cerca di lavoro, i clienti, i fornitori e i visitatori da rischi sul lavoro prevedibili. Conformemente alla sua [Global Health & Safety Policy](#), Randstad s'impegna a rispettare tutti i requisiti di legge e gli standard locali applicabili. Il nostro principio guida consiste nell'affermare che tutte le decisioni si basano anche sulla protezione della sicurezza intrinseca dei propri candidati e dipendenti. Ciò include anche lo sviluppo e il mantenimento di sistemi e procedure, la previsione di risorse e il miglioramento continuo delle proprie pratiche aziendali.

Divieto di lavoro forzato o coatto

Randstad adotta un approccio di tolleranza zero verso la schiavitù moderna: non verrà utilizzata né offerta alcuna forma di lavoro forzato, come la schiavitù, il lavoro coatto o vincolato. Il lavoro deve essere volontario e i candidati e dipendenti saranno liberi di lasciare il lavoro o licenziarsi fornendo un ragionevole preavviso, a condizione di rispettare i requisiti di legge locali. Le società Randstad non addebiteranno mai, direttamente o indirettamente (ad esempio, attraverso subappaltatori), a persone in cerca di lavoro, candidati e dipendenti, corrispettivi o spese correlate per la registrazione o l'assunzione, sia nel caso di contratti di somministrazione o di ricerca e selezione. Non saranno richiesti depositi e nessuna persona sarà privata dei propri documenti identificativi, diplomi o certificati di formazione nel momento in cui inizia o cessa di lavorare per Randstad o per i suoi clienti.

Divieto di ricorso al lavoro minorile

Randstad non ricorre, né direttamente né indirettamente, al lavoro minorile² e rispetta sempre i requisiti relativi all'età lavorativa prevista nei Paesi in cui opera.

Libertà di associazione

Randstad rispetta il diritto dei dipendenti di costituire sindacati o organi simili, di aderirvi e di essere rappresentati da essi. Il lavoro non deve essere subordinato alla condizione che una persona non possa aderire a tali organi o che debba cessare di farvi parte.

Inoltre, Randstad promuove attivamente la partecipazione dei dipendenti attraverso una rete di *work council* nazionali e tramite il dialogo con i rappresentanti sindacali.

Randstad non fornirà ai clienti lavoratori per sostituire i lavoratori del cliente che esercitano legittimamente il loro diritto di sciopero.

Contrattazione collettiva

Randstad sostiene da tempo soluzioni di lavoro flessibili, tutelando al contempo in modo adeguato i diritti dei lavoratori in termini di remunerazione, previdenza sociale ed opportunità di crescita e sviluppo.

Randstad s'impegna a stabilire un dialogo costruttivo e a negoziare in buona fede con i sindacati oppure con le relative e legittime organizzazioni rappresentative. Randstad investe nel dialogo sociale e, laddove possibile e rilevante, partecipa alla stipula di contratti collettivi di categoria. Tali attività sono strettamente collegate al valore fondamentale di Randstad della "*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.

Orario di lavoro ragionevole

L'orario di lavoro non deve superare quello massimo stabilito dalla normativa locale, dai contratti collettivi di lavoro applicabili e dagli standard dell'OIL, garantendo anche che i propri dipendenti e i lavoratori abbiano un numero adeguato di giorni di riposo e per il tempo libero.

Remunerazione

La remunerazione dei dipendenti e dei lavoratori sarà in linea con le disposizioni previste dagli standard internazionali nonché dalla legislazione e dalle normative nazionali in materia di lavoro che, laddove esistenti, includono il salario minimo previsto a livello nazionale e/o la retribuzione minima stabilita nei contratti collettivi. In tutti gli altri casi, Randstad adotta un approccio volto al rispetto generale dei requisiti di legge.

² 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.

Occupabilità

Lo sviluppo costante delle competenze è fondamentale per l'occupabilità e la sostenibilità della forza lavoro. I programmi di formazione di Randstad sono concepiti appositamente per soddisfare le necessità dei candidati e dei clienti nei diversi settori lavorativi. Randstad intende essere presente in tutte le fasi della carriera delle persone, migliorando costantemente la loro occupabilità e offrendo opportunità di formazione laddove opportuno.

Rispetto delle comunità locali

Ci impegnamo ad essere buoni *corporate citizen* e le nostre società sono incoraggiate a contribuire, direttamente o indirettamente, al benessere generale delle comunità in cui operano, minimizzando al contempo i disagi. Randstad, laddove commercialmente possibile, si sforza di reclutare personale locale qualificato. La Società svolge inoltre attività di comunità in linea con la sua [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 segua 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 aiuta 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. Procedura di presentazione dei reclami

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. È inoltre possibile scrivere all'indirizzo: corporatelegaldpt@randstad.it.

5.2 Procedura per la segnalazione di (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. 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*.

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

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

Allegato - principi, linee guida, dichiarazioni e convenzioni rilevanti

Global Compact delle Nazioni Unite: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Convenzione n. 181 dell'OIL sulle agenzie private per l'impiego:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

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

Otto convenzioni fondamentali dell'OIL:

1. Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87)
2. Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione 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 forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
7. Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100)
8. Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111)

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

Principi guida dell'ONU sulle imprese e sui diritti umani:
https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf

United Nations Human Rights, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Person:
<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

Codice etico della World Employment Confederation
https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf

Memorandum d'intesa tra i membri Corporate della WEC e UNI Global Union:
https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6

