

randstads globala riktlinjer

mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden

innehåll

index.	2
1. syfte.	3
2. vad vi gör och vad vi förväntar oss av våra interna och externa intressenter.	4
2.1 anställda och talanger	4
2.2 ledningen	5
2.3 affärspartners: kunder, leverantörer, underleverantörer och övriga tredjeparter	5
3. randstads ledande principer.	5
3.1 mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden: arbetsvillkor	6
rättvisa arbetstider	6
ersättning	6
avtal och överensstämmelse med lokala tillämpliga anställningsstandarder	6
föreningsfrihet	6
kollektivavtal	7
anställbarhet	7
3.2 mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden: arbetsmiljö	7
skydd av hälsa och säkerhet	7
3.3 mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden: andra arbetsrelaterade rättigheter	8
jämförelse, mångfald och inkludering	8
icke-diskriminering och lika möjligheter	8
respekt på arbetsplatsen; inga trakasserier eller kränkningar	9
integritet, dataskydd och AI	9
inget modernt slaveri	10
inget barnarbete	10
respekt för lokalsamhället	10
3.4 skillnader mot lokal lagstiftning	10
4. tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter	11
5. klagomål och rapportering	11
5.1 vid tveksamhet eller i händelse av frågor	11
5.2 anmäla (misstänkta) kränkningar	11
bilaga 1 – relevanta principer, riktlinjer, förklaringar och konventioner	13

mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden.

Februari 2025

Funktion: global legal, global HR, global sustainability

Dokumentnummer/version: v.3.0

Dokumentnummer/version: SE: v.3.0

Informations säkerhetsklassning: C1 – offentligt

Dokumentets plats: randstad.com

Dokumentets plats SE: randstad.se

1. syfte

Randstad är en global ledare inom kompetensförsörjning med visionen att vara världens mest rättvisa och specialiserade talangföretag. Som en partner för talanger och med våra specialkunskaper hjälper vi kunder att bygga personalstyrkor med hög kvalitet, mångfald och smidighet, för att lyckas i en värld som präglas av kompetensbrist. Vi hjälper människor att hitta passande roller, utveckla relevanta förmågor och finna mening och tillhörighet på arbetsplatsen.

Vår strävan är att tillgodose det globala samhällets behov genom våra dagliga kontakter med kunder och talanger och vår fortlöpande dialog med regeringar, arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Vi vill förebygga och mildra negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna som orsakas av eller är kopplade till vår verksamhet och våra tjänster, och åtgärda sådana konsekvenser om de uppstår. Randstads mål är en arbetsmarknad där alla människor, oavsett bakgrund och omständigheter, har hälsosamma och säkra arbetsvillkor, ges lika möjligheter, får fortbildning och omskolning samt erhåller rimlig och rättvis ersättning för sitt arbete.

Randstad har skrivit under FN:s Global Compact och respekterar och stöder alla dess principer, inklusive dem som rör mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter. Randstad stöder ramverket "Protect, Respect and Remedy", inklusive FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter som stöds av FN:s råd för mänskliga rättigheter. För Randstad innebär vårt företagsansvar att respektera de mänskliga rättigheterna också att följa det internationella regelverket för mänskliga rättigheter och de grundläggande rättigheter som stadgas i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (se bilagan för dessa och andra relevanta dokument).

De relevanta ILO-principerna och rättigheterna för arbetslivet, som också uttrycks i våra kärnvärden och ingår i våra affärsprinciper, är följande:

1. Föreningsfrihet och faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.
2. Avskaffande av alla former av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete.
3. Faktiskt avskaffande av barnarbete.
4. Avskaffande av diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.
5. En säker och hälsosam arbetsmiljö.

I denna policy fastställer vi de principer i fråga om mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden som ska vara vägledande för Randstad, alla våra anställda, ledande befattningshavare och styrelseledamöter (nedan kallade "medarbetare") samt de personer vi hjälper vidare i karriären. Vi förväntar oss också att våra externa intressenter följer policyn. Dessa principer hänger nära samman med våra kärnvärden – to know, to serve, to trust, simultaneous promotion of all interests och striving for perfection.

Denna policy är förenlig med och stöder Randstads affärsprinciper, och i synnerhet följande:

1. Vi känner till och följer de internationella principerna för mänskliga rättigheter, Randstads interna policyer och tillvägagångssätt samt de lagar som styr vår verksamhet.
8. Vi behandlar andra rättvist, agerar med omsorg och omtanke och respekterar de mänskliga rättigheterna. Vi tolererar inte hotelser eller trakasserier i någon som helst form.
9. Vi respekterar rätten till privatliv, säkerställer att konfidentiell information hålls konfidentiell och vi missbrukar inte andras konfidentiella information.
11. Vi värdesätter mångfald och inkludering. Vi tror på lika möjligheter och diskriminerar inte på grund av ålder, hudfärg, funktionsbegränsning, kön, könsidentitet eller uttryck, civilstånd (könsneutralt), nationalitet, ras, etnisk tillhörighet eller etniskt ursprung, religiös eller filosofisk övertygelse, kulturell eller social bakgrund, sexuell läggning eller andra irrelevanta eller olagliga grunder.
14. Vi har hälsa och säkerhet som högsta prioritet i vår verksamhet. Det gäller för både våra egna medarbetare och för våra talanger (tillfälligt anställda).

2. vad vi gör och vad vi förväntar oss av våra interna och externa intressenter.

Att vi positionerar oss som en partner för talanger och har visionen att bli världens mest rättvisa och specialiserade bemanningsföretag understryker vårt åtagande att sätta kompetens i centrum för vår verksamhet. Vårt mål är att bli förstahandsvalet för talanger genom att befästa vår roll som en viktig partner för våra kunders kompetensförsörjning.

I vårt arbete på Randstad förväntar vi oss att våra kollegor ska förstå och främja vikten av ansvar för mänskliga rättigheter generellt sett, och mer specifikt rättvisa arbetsförhållanden, avseende alla parter, både inom Randstad-koncernen och i alla externa affärsrelationer. Detta inkluderar kollegor, talanger, kunder, leverantörer och alla andra intressenter som medarbetarna kommer i kontakt med i sitt arbete.

Vi anser att det är viktigt att skydda människor som är sårbara på arbetsmarknaden. Sårbara grupper är inte bara de som nämns i relevant lagstiftning om mänskliga rättigheter (kvinnor, HBTQI+-personer, personer med funktionsvariationer, hudfärgsmässiga och etniska minoriteter med flera). Sårbara grupper kan variera mellan olika länder och/eller regioner och kan också omfatta personer från krigshärjade och ekonomiskt eftersatta utvecklingsregioner liksom migranter och långtidsarbetslösa.

2.1 anställda och talanger

Randstads medarbetare uppmanas att vidta alla rimliga åtgärder för att undvika att Randstad deltar i eller bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter i sin verksamhet, sina tjänster eller

affärsrelationer med sina kollegor liksom med talanger, däribland konsulter, egenföretagare och andra som vi placerar ut eller hjälper. De kan alla förvänta sig att skyddas mot kränkningar av mänskliga rättigheter från Randstads sida, och vi förväntar oss också att de respekterar våra normer.

Alla nya medarbetare får information om denna policy i samband med att de anställs och de genomgår utbildningar om principerna för mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden i den mån det är relevant för deras arbete.

2.2 ledningen

Ledningen, inklusive chefer och styrelseledamöter, har ytterligare skyldigheter. De är ansvariga för att agera i enlighet med Randstads kärnvärden och säkerställa att denna policy efterlevs. Detta innebär också att vara ansvarig för att stödja underlydandes efterlevnadsinsatser, klargöra våra principer för teamen och säkerställa efterlevnad inom deras ansvarsområden, vilket kräver aktiv kommunikation.

2.3 affärspartners: kunder, leverantörer, underleverantörer och övriga tredjeparter

Vi förväntar oss att alla våra affärspartners – kunder, leverantörer, underleverantörer och övriga tredjeparter – tillämpar samma normer i fråga om mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden gentemot sina anställda och talanger.

När vi samverkar med affärspartners, särskilt med underleverantörer som tillhandahåller tjänster till Randstad inom något av våra specialområden (Operational, Professional, Digital och Enterprise) och/eller våra kunder, förväntar vi oss att de tillämpar relevanta föreskrifter om mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden för talanger (arbets sökande och inhyrda medarbetare) samt Randstads egna medarbetare.

Våra leverantörer förväntas också följa vår globala uppförandekod för leverantörer, som behandlar relevanta frågor som rör mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden i detalj.

I tillämpliga fall förbehåller vi oss rätten att begära in all relevant information om frågor som kan påverka arbetsvillkoren för våra talanger från våra affärspartners. Vi kommer att granska, utvärdera och diskutera eventuella frågor om mänskliga rättigheter samt misstänkta överträdelser. I händelse av bristande efterlevnad kommer Randstad att diskutera hur framtida efterlevnad kan säkerställas, eventuella befintliga risker minskas och följdverkningar åtgärdas.

Vi förväntar oss att våra affärspartner samarbetar vid lagenliga undersökningar av misstänkta överträdelser. Kränkningar av mänskliga rättigheter kan medföra att Randstad upphör att göra affärer med affärspartnern i fråga. Detta gäller också alla andra parter som vi har kontakt med, som samarbetspartners i joint ventures och konsortier, lobbyister och andra mellanhänder samt statliga och lokala myndigheter.

Vi försöker när så är möjligt hjälpa våra kunder att följa sina egna principer för mänskliga rättigheter, särskilt inom områdena jämställdhet, mångfald och inkludering, hälsa och säkerhet samt bekämpande av diskriminering. Det gör vi till exempel genom utbildning, coaching och tankeledarskap (se även: <https://www.randstad.com/workforce-insights/future-of-work/>)

3. randstads ledande principer

Med tanke på våra tjänsters natur framträder vissa mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden extra mycket eftersom de potentiellt har stor negativ inverkan på Randstads verksamhet och affärsrelationer. Dessa är de så kallade framträdande riskerna för mänskliga rättigheter. Tillsammans med våra interna och externa intressenter har vi därför identifierat de viktigaste riskerna för mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden att fokusera på.

Vi delar in dem i tre ämnesområden: arbetsvillkor, arbetsmiljö och andra arbetsrelaterade rättigheter. Dessa beskrivs nedan.

3.1 mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden: arbetsvillkor

rättvisa arbetstider

Arbetstiden får inte överstiga det antal timmar som fastställs i lokal lagstiftning, tillämpliga kollektivavtal och ILO-normer. Detta inkluderar att säkerställa att våra egna medarbetare och talanger har tillräcklig ledighet för vila och fritid.

Övertidsarbete ska bara förekomma i undantagsfall och enligt överenskommelse med kunden och talangen före eller under uppdraget, i den utsträckning det är tillåtet enligt lag och mot fastställd ersättning.

Vi är medvetna om att en del talanger har behov av flexibla arbetstider på grund av andra prioriteringar och åtaganden.

Vi inser att heltidsarbete i vår bransch inte alltid är ett alternativ eller ett önskemål för vare sig våra kunder eller våra talanger. Det ligger i sakens natur att de arbetstider som vi erbjuder talangerna kan variera mellan olika kunder och uppdrag eftersom vi tillhandahåller flexibla personallösningar. Icke desto mindre ska vi aktivt diskutera arbetstiderna med talangerna för att söka tillgängliga uppdrag med kundkrav som överensstämmer med deras preferenser.

För att hantera förväntningarna om arbetstider på bästa sätt ska våra avtal med talangerna – oavsett om de är mycket flexibla eller avser fasta arbetstider – vara tydliga på denna punkt och alltid överensstämma med tillämplig lagstiftning.

ersättning

Ersättningen till egna medarbetare och inhyrda talanger ska överensstämma med bestämmelserna i internationella standarder och nationell (statlig, federal, regional etc. beroende på vad som tillämpligt) arbetsmarknadslagstiftning, bland annat i fråga om icke-diskriminering och lika lön (som kan motsvara inhyrarens lönenivå när det gäller inhyrd personal). I förekommande fall innefattar detta nationella minimilöner och/eller minimilöner som fastställs i tillämpliga kollektivavtal och ILO-standarder. I alla andra fall tillämpar vi ett allmänt förhållningssätt att följa lagstiftningen och förespråkar löner som man kan leva på.

Vår strävan är att alla egna medarbetare och talanger ska ha tillgång till rättvisa och anständiga arbeten som ger löner som de kan leva på, det vill säga de lönenivåer som krävs för en skälig levnadsnivå för dem och deras familjer, med hänsyn tagen till situationen i landet i fråga och det arbete som utförs under normal arbetstid. Lönerna beräknas i enlighet med ILO:s principer för beräkning av löner som man kan leva på, och fastställs i enlighet med ILO:s principer för lönesättning¹.

avtal och överensstämmelse med lokala tillämpliga anställnings standarder

Randstad förbinder sig att tillämpa alla andra anställningsstandarder som inte har nämnts ovan, och minst uppfylla minimikraven i den nationella lagstiftningen.

Vi ska ge tydlig information i rätt tid om arbetsvillkoren, däribland avtalstiden, arbetstiderna, ersättningen, den förväntade flexibiliteten och bestämmelserna för uppsägning.

föreningsfrihet

Vi respekterar arbetstagarnas rätt att starta eller ansluta sig till en fackförening eller ett liknande organ och att företrädas av sådant organ. Anställning får inte omfattas av villkoret att en person inte får ansluta sig till ett sådant organ eller måste avsluta sitt medlemskap.

¹ Mer information om ILO:s styrelses slutsatser om löner som man kan leva på, inklusive ansträngningarna att göra sådana löner till ett operativt koncept, finns i rapporten från ILO:s styrande organ (2024): [Report of the Meeting of Experts on wage policies, including living wages](#)

Dessutom respekterar Randstad arbetstagarrepresentation. Vi stöder nationella företagsråd där sådana finns, liksom vårt Randstad European Works Council, och vi för dialog med fackliga företrädare på både nationell och internationell nivå.

Vi kommer inte att ställa personal till förfogande för en kund i syfte att ersätta arbetstagare i detta kundföretag som deltar i en laglig strejk.

kollektivavtal

Randstad har länge varit förespråkare för att möjliggöra flexibla arbetskraftslösningar och samtidigt på ett adekvat sätt skydda arbetstagarnas rättigheter i form av löner, social trygghet och möjligheter till utveckling och karriär.

Randstad strävar efter att etablera konstruktiva dialoger och att förhandla korrekt i sina kontakter med fackföreningar eller legitima och relevanta representantorganisationer. Vi investerar i social dialog och sluter kollektivavtal där det är möjligt och relevant. Detta hänger nära samman med vårt kärnvärde *simultaneous promotion of all interests*. På egen hand och/eller genom erkända branschorgan kräver vi aktivt anständiga, tydliga, transparenta och rättvisa regler och föreskrifter på de marknader där vi är verksamma.

anställbarhet

Fortlöpande kompetensutveckling är avgörande för anställbarhet och hållbarhet för all arbetskraft. Våra utbildningsprogram skräddarsys för att tillgodose behoven hos våra medarbetare liksom hos talanger och kunder på olika arbetsmarknader. Vi strävar efter att vara närvarande i alla skeden av en persons karriär.

Vi främjar livslång anställbarhet, digital jämställdhet och bidrar till karriärplanering och personlig utveckling. Vi strävar efter att erbjuda alla talanger värdefull utbildning och hjälpa dem att hitta trygga och meningsfulla roller. Detta utvecklas i vår *talent training, upskilling and reskilling: statement of commitment*.

3.2 mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden: arbetsmiljö

skydd av hälsa och säkerhet

Vi ska tillhandahålla och upprätthålla en sund och säker arbetsmiljö och främja psykisk hälsa och välbefinnande på arbetet. Alla egna medarbetare, talanger och andra som står under vår kontroll eller arbetar i våra lokaler förväntas följa alla relevanta krav i lagar och bestämmelser, samt interna policyer och rutiner.

Vårt övergripande mål är noll dödsfall och ständigt minskande antal skador. Olika intressenters ansvar och skyldigheter enligt lag kan visserligen se olika ut i olika länder, men osäkert arbete är aldrig ett alternativ. Vi gör allt som är praktiskt möjligt för att förebygga personskador och ohälsa och för att skydda våra medarbetare, talanger (inhyrda medarbetare och arbetssökande), kunder, leverantörer och besökare mot förutsebara risker i arbetet. I enlighet med vår [Global Health & Safety Policy](#) åtar vi oss att följa alla tillämpliga rättsliga bestämmelser och lokala standarder. När det är möjligt arbetar vi aktivt tillsammans med våra intressenter för att säkerställa en god arbetsmiljö och förbättra hälsa och säkerhet. När det är relevant för deras uppgifter och arbetsplatser ska vi säkerställa att våra egna medarbetare och våra talanger får erforderlig information och/eller utbildning om hälsa och säkerhet före eller vid start av ett uppdrag. Vår vägledande princip är att allt beslutsfattande också bygger på att skydda våra egna och inhyrda medarbetares egen säkerhet. Detta inbegriper utveckling och underhåll av våra system och rutiner, resursförsörjning och ständig förbättring av våra affärsmetoder.

3.3 mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden: andra arbetsrelaterade rättigheter

jämställdhet, mångfald och inkludering

Jämställdhet är en central fråga för vårt företag, vilket inbegriper att vi värdesätter mångfald, både när det gäller människor och tankar. Vi uppskattar rikedom i att ha olika kulturer, perspektiv och globala erfarenheter. Vi vet att det river hinder och främjar balanserade och högpresterande team. Vår inkluderande kultur säkerställer att varje individ känner sig uppskattad, respekterad och bemyndigad att bidra. Genom att se och ta till oss varje persons unika styrkor frigör vi hela hans eller hennes potential och lägger grunden för storartade insatser för vårt företag, våra kunder och samhället.

Inkludering är mer än bara ett ord: inkludering är drivkraften bakom våra innovationer och våra framgångar. Det skapar en miljö där det finns en stark känsla av tillhörighet. Vårt åtagande sträcker sig längre än ord, till ett aktivt, synligt stöd för alla samhällsgrupper, däribland HBTQI+-personer, personer med funktionsvariationer, yrkesverksamma i olika generationer samt etniska grupper och personer med olika könsidentiteter. Vi tror att verklig inkludering förutsätter en helhetssyn där man säkerställer lika möjligheter och lägger grunden för enastående prestationer och personlig utveckling.

Detaljerna i vår strategi för jämställdhet, mångfald och inkludering återfinns i [Randstad Group Equity, Diversity & Inclusion policy](#).

På Randstad är vi unikt positionerade för att främja mångfald som ett sätt att skapa nya möjligheter till anställning och ekonomisk utveckling på global nivå.

icke-diskriminering och lika möjligheter

Vi tror på likabehandling i arbetslivet och förbjuder direkt eller indirekt diskriminering² på grunder som skyddas av tillämpliga lagar, i alla anställningsfaser. Ras, hudfärg, religion, härkomst, nationellt ursprung, ålder, kön (inklusive graviditet), sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, civilstånd, funktionshinder, militära/civila försvarsinsatser, medborgarskap, genetiska uppgifter eller andra förhållanden som skyddas av tillämpliga federala, nationella eller regionala lagar får inte påverka åtgärder gentemot anställda eller talanger, eller anställningsvillkor eller -förmåner, däribland rekrytering, anställning, arbetsfördelning, förflyttning, befordran, lönesättning, förmåner, friställning, återinträdande i tjänst, avsked och tillgång till utbildningar och personalutveckling.

Vi är fast övertygade om att enskilda individer har rätt att bli behandlade rättvist och med respekt. Vi främjar aktivt goda affärsförbindelser internt och externt och är medvetna om att vår framgång är direkt kopplad till våra medarbetares och talangers olika bakgrunder, kompetenser och erfarenheter. Detta gäller även våra relationer med kunder, leverantörer och andra affärspartners.

Detta inkluderar att säkerställa att våra kunder undviker diskriminering vad avser våra talanger, oberoende av om de är arbetssökande eller inhyrda medarbetare, och Randstadkollegor, och det gör att våra medarbetare kan avsluta relationen med en kund i händelse av diskriminerande uppträdande.

Vi ifrågasätter alla kunder som försöker lägga en olaglig diskriminerande arbetsorder, och vi lägger inte ut diskriminerande jobbannonser: antingen följer vi lagen eller avböjer vi uppdraget.

Det är inte alltid uppenbart att en begäran är diskriminerande mot en viss grupp. Krav på förmåga att tala ett visst språk flytande bör till exempel återspegla den faktiska språkliga nivån som krävs för befattningen i fråga och/eller fastställs i tillämplig lag. Det kan vara befogat med språkliga krav för att trygga säkerheten på arbetsplatsen eller när det gäller särskilda samarbetsprojekt där det behövs ett gemensamt språk för effektivitetens skull. Begäran om eller krav på goda språkkunskaper eller vissa språkliga förmågor granskas noga för att säkerställa att de inte olagligen hindrar eller särskilt riktar sig mot någon viss grupp.

²**Indirekt diskriminering** är en policy eller praxis som förefaller vara neutral, eller lika för alla, men som i sin tillämpning leder till att en viss person eller grupp påverkas negativt eller utestängs från en förmån, och denna policy eller praxis inte kan motiveras objektivt.

Vi har en nolltoleranspolicy i fråga om bevisad diskriminering från våra egna medarbetares eller talangers sida liksom från våra affärspartners sida. Bevisad diskriminering medför någon form av disciplinär åtgärd när det gäller egna medarbetare och talanger samt uppsägning av avtal när det gäller affärspartners.

Vi förväntar oss att våra egna medarbetare diskuterar eventuella tveksamheter internt med kollegor och/eller sin chef och/eller kontaktar Randstad Legal för hjälp och stöd.

respekt på arbetsplatsen; inga trakasserier eller kränkningar

Vi värdesätter respekt på arbetsplatsen och tolererar inte någon form av trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, eller kränkningar. Alla former av trakasserier och kränkningar är förbjudna, oavsett om de sammanhänger med en förbjuden grund eller inte, och tolereras inte. Trakasserier och kränkningar som riktar sig mot en viss individ eller grupp på basis av en eller flera förbjudna grunder kan också utgöra diskriminering.

Som trakasserier på arbetsplatsen räknas alla former av oönskat och/eller olagligt beteende. Detta inbegriper handlingar eller kommentarer som är fysiskt eller psykiskt kränkande, nedsättande, förnedrande, förödmjukande eller pinsamma för någon annan person, och som den agerande vet eller rimligen borde veta är ovälkomna.

Kränkningar definieras som ett grovt och varaktigt avsiktligt agerande, vilket inte överensstämmer med Randstads eller dess affärspartners legitima affärsintressen och som rimligen måste ses som fientligt, störande eller nedsättande.

Trakasserier och kränkningar kan ta sig många former, exempelvis glåpord, nedsättande kommentarer, förolämpningar, förlöjliganden, öknamn, skrik, svordomar, undvikande, omotiverad kritik, hotfulla gester, stirrande, att skapa eller sprida stötande avbildningar av någon, fysiska kränkningar som att knuffa, slå, sätta krokben för eller avsiktligt ställa sig i vägen för någon, att sabotera eller underminera någons arbete eller arbetsplats, att använda sociala medier, e-post, sms, chatt eller andra typer av digital teknik för att plåga, hota, trakassera, förödmjuka eller på annat sätt angripa någon.

Med sexuella trakasserier avses sexuellt beteende som inte är välkommet och som är respektlöst. Ovälkomna sexuella närmanden, krav på sexuella tjänster och andra verbala eller fysiska handlingar som har med en persons kön att göra eller är av sexuell natur utgör sexuella trakasserier om det är ett villkor för anställningen att man underkastar sig detta beteende eller om det i orimlig utsträckning stör någons arbete eller prestationer eller skapar en hotfull, fientlig eller stötande arbetsmiljö.

Anmäl trakasserier och kränkningar omgående, så att vi kan vidta lämpliga åtgärder. Beteenden som inte är förenliga med våra policyer eller affärsprinciper kan resultera i disciplinära åtgärder och i värsta fall avsked.

integritet, dataskydd och AI

Vi respekterar rätten till privatliv för egna medarbetare och talanger liksom för alla andra intressenter. Vi anser att alla förtjänar att bli behandlade med värdighet och respekt och att privatlivet ska skyddas mot godtyckliga ingrepp.

Vi förväntar oss att våra egna medarbetare och affärspartners behandlar alla personuppgifter på ett lämpligt och lagligt sätt, med respekt för varje individs rättigheter och intressen. För detta ändamål fastställs i [Randstads Group Data Protection Policy och därmed sammanhängande dokument](#) minimistandarder för insamling och behandling av personuppgifter och enhetliga garantier för vår hantering av personuppgifter.

Vi säkerställer att de personuppgifter vi hanterar samlas in och behandlas korrekt och lagenligt och används på ett sätt som är lämpligt för det ändamål för vilket de samlats in. Vi vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa riktigheten, säkerheten och sekretessen i lagrade personuppgifter och behåller dem inte längre än vad som krävs för att uppfylla affärssyftet med personuppgifterna. Särskild försiktighet iakttas vid överföring av personuppgifter till tredje part, inklusive våra kunder, för att säkerställa en adekvat skyddsnivå för sådana personuppgifter.

Randstad eftersträvar etisk och ansvarsfull användning av AI. Vi går försiktigt fram med AI, för att säkerställa att användningen ligger i våra intressenters intresse och minskar möjliga risker med tekniken, särskilt i fråga om fördomar och diskriminering. Vår avsikt med att använda AI är till en

del att göra kontakterna med kunder och talanger mer personliga, relevanta och meningsfulla. Vi ser till att viktiga beslut – det vill säga beslut som får rättsliga konsekvenser för personer eller som berör dem på liknande sätt – alltid granskas av människor. Vi säkerställer att de AI-system vi använder behandlar människor rättvist och respekterar de principer om icke-diskriminering, mångfald och inkludering som återspeglas i tillämpliga lagar. Vårt sätt att arbeta med AI beskrivs mer i detalj i [Randstads AI principles](#), och utvecklas vidare i interna policyer och rutiner.

Genom våra integritetspolicyer informerar vi alla relevanta registrerade om hur vi hanterar deras personuppgifter.

inget modernt slaveri

Vi har en nolltoleranspolicy mot modernt slaveri: ingen form av tvångsarbete, som slaveri, skuldslaveri eller straffarbete används eller erbjuds och vi ägnar oss inte åt människohandel. Randstad-företag ska aldrig direkt eller indirekt rekrytera, transportera, överföra, hysa eller ta emot människor med hjälp av tvång, bedrägeri eller vilseledande i syfte att utnyttja dem för vinning. Våra matchningsprocesser säkerställer att våra medarbetare är uppmärksamma på tecken på exploatering, så att vi vid behov kan vidta erforderliga åtgärder snabbt och effektivt. Randstad har antagit och fortsätter att utveckla en aktiv och förebyggande strategi för att förhindra, reagera på och åtgärda risker för modernt slaveri på våra arbetsplatser.

Arbetet måste vara frivilligt och inhyrda medarbetare och anställda ska vara fria att lämna arbetet eller avsluta sin anställning med rimligt varsel, förutsatt att de följer lokala lagkrav. Randstad-företag får aldrig direkt eller indirekt (till exempel via underleverantörer) debitera arbets sökande, inhyrda medarbetare eller egna medarbetare några avgifter eller relaterade kostnader för registrering eller rekrytering, vare sig det gäller ett tillfälligt uppdrag eller en fast anställning. Depositioner krävs aldrig, och ingen får fråntas sina identitetshandlingar, examensbevis eller utbildningsbevis vid start eller avslutande av arbete för Randstad eller dess kunder.

inget barnarbete

Vi befattar oss inte med barnarbete³, varken direkt eller indirekt, och följer alltid de lagstadgade ålderskraven i alla länder där vi är verksamma. Vi följer bestämmelserna om minimiålder på våra marknader. Vi kontrollerar alltid våra talangers ålder innan de ges uppdrag hos våra kunder. För att i möjligaste mån säkerställa att vi inte indirekt medverkar till barnarbete måste våra leverantörer och andra berörda affärspartners förbinda sig att följa vår uppförandekod för leverantörer innan de anlitas.

respekt för lokalsamhället

Vi avser att vara en god samhällsaktör, och våra företag uppmuntras att direkt eller indirekt bidra till den allmänna välfärden i de samhällen där vi verkar samtidigt som vi minimerar störningar. Randstad strävar efter att rekrytera kvalificerad lokal personal där detta är kommersiellt möjligt. Vi engagerar oss i samhällsprojekt i linje med vår [Corporate Citizenship and Philanthropy Policy](#).

3.4 skillnader mot lokal lagstiftning

I fall där denna policy, våra tillvägagångssätt och externa åtaganden är strängare än lokala lagar strävar vi efter att arbeta i enlighet med våra mer stringenta standarder. Om strängare krav gäller enligt lokal lagstiftning har dessa strängare krav alltid företräde framför dem som fastställs i denna policy. Om den lokala lagstiftningen innehåller andra definitioner och beskrivningar än de som används i den här policyn ska dessa inkluderas i den lokala versionen av policyn.

Om lokal lagstiftning förbjuder oss att upprätthålla vissa aspekter av denna policy för mänskliga rättigheter, följer vi dessa lokala lagar och strävar samtidigt efter att respektera mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden. Alla lokala initiativ som skulle kunna resultera i positivt

³ Termen "barnarbete" definieras ofta som arbete som berövar barn deras barndom, potential och värdighet, och något som är skadligt för deras fysiska och mentala utveckling. Det avser arbete som är mentalt, fysiskt, socialt eller moraliskt farligt och skadligt för barn och stör deras utbildning genom att beröva dem möjligheten att gå i skolan, tvinga dem att lämna skolan i förtid eller kräva att de försöker kombinera skolgång med orimligt tidskrävande och tungt arbete.

särbehandling eller omvänd diskriminering bör kontrolleras noggrant för att säkerställa efterlevnaden av gällande lokal lagstiftning.

4. tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter är en integrerad del av våra kärnvärden och affärsprocesser. De beaktas alltid under vår strategilägningsprocess och respekteras i vår dagliga verksamhet, i linje med vårt engagemang, arten och kontexten av vår verksamhet och den utsträckning i vilken människorättsfrågor sannolikt kommer att uppstå, och de följder de kan få (allvarlighetsgrad och sannolikhet).

Randstads processer för tillbörlig aktsamhet är utformade för att identifiera och bedöma faktiska och potentiella negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter. Bedömningarna införlivas också med processanalyser och spårning av kontrollstrukturenas effektivitet. Slutligen informerar vi om hur vi hanterar identifierade konsekvenser.

Vårt globala ramverk för Risk & Control (som innefattar "signaler från ledningen", prestationshantering, koncept och vedertagen praxis, riskbedömnings- och riskhanteringsåtgärder samt granskningar och revisioner) säkerställer att Randstad följer principerna för mänskliga rättigheter världen över. Utformningen av detta ramverk balanserar beteendemässiga, förebyggande, undersökande och övervakande åtgärder som borgar för efterlevnad av mänskliga rättigheter.

Lokala marknader och globala funktioner bedömer komponenterna i ramverket Risk & Control med jämna intervall (minst en gång om året). Dessutom genomförs interna revisioner för att utvärdera och komplettera dessa självutvärderingar. Resultaten av alla dessa bedömningar, inklusive förbättringsplaner, leder till en koncernövergripande benchmarkdiskussion vid möten i både ledningsgruppen och revisionskommittén.

Vi hjälper våra affärspartners att följa principerna för mänskliga rättigheter. Vi diskuterar kontinuerligt alla viktiga frågor om mänskliga rättigheter med våra kunder och leverantörer. Baserat på vikt och tillämplig lag kan Randstad inspektera kundernas anläggningar för att säkerställa efterlevnad av relevanta bestämmelser, t.ex. hälsa och säkerhet. Dessutom kan vi besluta att granska leverantören, och i händelse av bristande efterlevnad, kommer Randstad att ta upp en diskussion om lämpliga förbättringsplaner. Fortsatt bristande efterlevnad kommer att resultera i uppsägning av avtalet.

5. klagomål och rapportering

5.1 vid tveksamhet eller i händelse av frågor

Tillit och samtidigt främjande av alla parter intressen är en del av våra kärnvärden. Den som har frågor eller är osäker på om en situation kan strida mot denna policy bör kontakta oss. Våra egna medarbetare kan tala med sin chef, en HR-representant, Randstad Legal, den lokala integritetsansvarige eller andra lokala tjänstemän, till exempel en utsedd kontaktperson eller en ombudsman. Våra talanger kan tala med sin Randstadkontakt eller sin chef eller någon annan lokalt utsedd kontaktperson. Arbets sökande, kunder och leverantörer bör kontakta sin Randstadkontakt.

Mer information om hur du kontaktar Randstad finns på randstad.com och [Randstads lokala webbplatser](#). Randstads Global director compliance & integrity nås via complianceofficer@randstad.com.

5.2 anmäla (misstänkta) kränkningar

Alla anställda, talanger (både arbets sökande och inhyrda medarbetare), affärspartner och andra parter som har rimlig orsak att misstänka, eller har bevittnat, ett brott mot denna policy förväntas

anmäla detta i enlighet med Randstad Group Misconduct Reporting Procedure. Helst ska detta göras enligt beskrivningen i 5.1 ovan, direkt till den lokala ledningen och genom etablerade operativa kanaler. Om det emellertid av någon anledning sannolikt kommer att vara verkningsslöst eller olämpligt, eller om anmälaren befärrar repressalier kan Randstad Group Integrity Line användas.

Denna består av en säker webbsida och en telefonjour, som är öppen dygnet runt och hanteras av en oberoende extern leverantör. Rapportering kan alltid göras på det lokala språket. Integritetslinjen möjliggör kommunikation mellan anmälaren och Randstad, vilken även kan ske anonymt.

Rapporter som tas emot via denna integritetslinje vidarebefordras till Local Integrity Officer, som säkerställer att varje rapport behandlas snabbt, rättvist och lagligt lokalt. Anmälningar som rör den lokala ledningen följs upp av Central Integrity Officer och Global Business Risk & Audit Function. Alla ärenden behandlas konfidentiellt, och med garanti för att det inte kommer att förekomma repressalier mot någon som lämnar in ett klagomål i god tro. Även om vi uppmuntrar uppgiftslämnare att uppge sin identitet (eftersom kommunikationen med uppgiftslämnare avsevärt underlättar alla undersökningar) kan rapporter också lämnas anonymt via integritetslinjen.

Om försummelse kan bevisas kommer ledningen att vidta snabba och lämpliga åtgärder.

Se [Misconduct Reporting Procedure](#) på randstad.com för mer information.

Bilaga 1 - Relevanta principer, riktlinjer, förklaringar och konventioner

FN:s Global Compact:

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

ILO:s konvention 181 om privat arbetsförmedling:

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

ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet:

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

ILO:s åtta grundläggande konventioner:

1. Konventionen angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948 (nr 87)
2. Konventionen angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1949 (nr 98)
3. Konventionen angående tvångs- eller obligatoriskt arbete, 1930 (nr 29)
4. Konventionen angående avskaffande av tvångsarbete, 1957 (nr 105)
5. Konventionen om minimiålder för tillträde till arbete, 1973 (nr 138)
6. Konventionen om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete, 1999 (nr 182)
7. Konventionen angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, 1951 (nr 100)
8. Konventionen angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1958 (nr 111)

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

FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter:

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

FN:s protokoll för att förebygga, förhindra och bestraffa människohandel:

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

World Employment Confederation Code of Conduct:

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

WEC Corporate Members & UNI Global Union Memorandum of Understanding:

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

dokumentkontroll

företagspolicy, titel	mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden
ägare	Styrelsen
författare	global legal, global HR, global sustainability
Datum, version 1	maj 2019
sekretessnivå	C1 – offentligt
beskrivning	Randstads viktigaste principer i fråga om mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden för Randstad och alla intressenter, däribland egna medarbetare , talanger, ledning och affärspartners.

version nummer	ändrad av	gjorda ändringar	ändringsdatum	status
v.1.0	global legal, HR, sustainability	policy skapad	2019-05-27	inaktuell
v.2.0	global legal, HR, sustainability	uppdatering av den interna versionen med tillägg om modernt slaveri och exempel	2021-06-22	inaktuell
v.3.0	global legal, HR, sustainability	uppdatering med tillägg om rättvisa arbetsförhållanden, omstrukturering, ny intern stil	2025-01-31	gällande

