randstad globální směrnice

rovnost, diverzita & inkluze.

randstad

obsah.

obsah. **3**
1. účel směrnice **4**
účel 4
rozsah & dotčené strany 5
2. definice **5**
definice pojmů 5
3. směrnice **6**
vize, mise & strategie 6
naše vize 6
naše mise 6
naše strategie 6
naše odpovědnosti 7
Všichni zaměstnanci - odpovědnosti 7
Manažeři - odpovědnosti 7
ED&I Committee - odpovědnosti (Executive Leadership Team) 8
naše spolupráce s dodavateli 8
náš závazek vůči rovným příležitostem pro zaměstnance 8
využívání umělé inteligence 9
náš závazek dostupnosti 9
4. hlášení pochybení **9**

rovnost, diverzita & inkluze směrnice.

17. duben 2024
Oddělení: ED&I Global CoE
Číslo dokumentu / verze: 20240417 | v2.0
Klasifikace důvěrnosti: C1 - veřejný dokument
Publikace: randstad.com
Překlad a lokalizace: Randstad HR Solutions s.r.o., HR & legal oddělení

1. účel směrnice

účel

Účelem této směrnice je definovat přístup a závazek společnosti Randstad vůči problematice rovnosti, diverzity a inkluze ("ED&I").

V Randstadu je inkluzivní chování hlavním principem našeho osobního i profesionálního jednání. Jako podporovatel iniciativy UN Global Compact se Randstad neustále snaží dodržovat své zásady v oblasti ed&i.

Tato směrnice je v souladu s obchodními principy společnosti (Randstad's Business Principles), zejména principy č. 1, 8 11:

1. Jsme si vědomi a jednáme v souladu s principy mezinárodních lidských práv, v souladu s interními směrnicemi a procesy a také zákony upravující naše podnikání.
8. Jednáme férově a s ohledem na lidská práva. Netolerujeme zastrašování či obtěžování v žádné z jejich forem.
11. Ceníme diverzitu a inkluzi. Zajišťujeme rovné příležitosti a nediskriminujeme na základě věku, barvy pleti, typu postižení, pohlaví, rodinného stavu, národnosti, rasy, etnického původu, náboženství, kulturního původu, sexuální orientace nebo jakýchkoli jiných irelevantních či nezákonných charakteristik.

Chceme být zodpovědní, naslouchat, učit se a rozvíjet. Zavázali jsme se být inkluzivním zaměstnavatelem a podporovat naše týmy v tom, aby na pracovišti plně rozvinuli svůj potenciál, stali se dobrými spojenci a inkluzivními lídry.

Randstad, poháněný svou vizí stát se nejvíce férovou a specializovanou společnosti v oblasti talentů, staví spravedlivé pracovní příležitosti do středu všeho, co děláme. V době nedostatku talentů na trhu potřebujeme totiž každého.

rozsah & dotčené strany

Tato směrnice je účinná dnem jejího vydání a vztahuje se na:

- Všechny členy představenstva, vedení a všechny zaměstnance společnosti Randstad, kteří jsou také povinni zajistit, že všechny jimi řízené společnosti tuto směrnici dodržují, pokud mohou mít jejich aktivity dopad na společnost Randstad a/nebo vlastněné společnosti (souhrnně, "Randstad zaměstnanci"); a dále
- Všechny zástupce společnosti Randstad, zprostředkovatele, zástupce, konzultanty, partnery a další osoby jednající jménem společnosti Randstad (souhrnně, "obchodní partneři").

Pro účely této směrnice definuje Randstad tři specifické cílové skupiny:

talenty - Jsme si vědomi rizika diskriminace talentů (kandidátů) širokého spektra, ať už jsou v jakékoli fázi zaměstnaneckého cyklu. Riziko diskriminace je obecně vyšší u skupiny žen, mládeže, osob se zdravotním postižením, LGBTQI+ komunity, starších pracovníků a lidí z různých etnických skupin. Randstad se aktivně zaměřuje na podporu těchto znevýhodněných skupin jako součást našeho přístupu na podporu udržitelnosti trhu práce.

klienti - Lidé touží po sounáležitosti a rovném přístupu a očekávají, že zaměstnavatelé budou sdílet podobné hodnoty. S rostoucím nedostatkem talentů na trhu práce musí společnosti dbát na budování spravedlivého pracovního prostředí. Rozumíme problémům našich klientů v oblasti nedostatku talentů, kdy narůstá mezera v potřebných dovednostech, včetně potřeby zajistit spravedlivější a inkluzivnější pracoviště. Jsme vybaveni potřebnými zdroji a dovednostmi, abychom našim klientům pomohli vytvořit takové pracovní prostředí.

zaměstnanci - Směrnice je závazná pro všechny zaměstnance společnosti Randstad, bez ohledu na pozici nebo rozsah odpovědností. Randstad je plně odhodlaný vytvářet pracovní týmy, kde rozdíly jsou nejen respektovány a chápány, ale také ceněny. Našim cílem je umožnit všem našim zaměstnancům, aby na pracovišti mohli být sami sebou. Toto podporujeme prostřednictvím utváření globální, inkluzivní kultury, která ctí rozdílnost názorů, rovnost příležitostí pro každého a pocit sounáležitosti.

2. definice pojmů

- sounáležitost (z angl. belonging) je zkušenost jednotlivce, kdy je na pracovišti oceňován a přijímán. Je to rozpoložení vedoucí k ochotě sdílet a jednat autenticky. Je to ultimátní výsledek všech snah v oblasti ED&I.
- rozmanitost (z angl. diversity) je jakákoli dimenze, kterou lze použít k vzájemnému odlišení, což nás činí jedinečnými. Je to pochopení a ocenění rozdílů v myšlení, kultuře, rasovém etniku, pohlaví, genderové identitě, sexuální orientaci, věku, původu, náboženství, přesvědčení, vzdělání, postižení, neurodiverzitě, socioekonomickém postavení.
- zaměstnanecké skupiny, (z angl. employee resource groups (ERGs) jsou základem BRGs, které začínají jako neformální dobrovolné skupiny vedené zaměstnanci, zaměřené na propojování lidí s podobnými zájmy. Jak dozrávají a jsou spojeny s obchodními cíli, vyvíjí se v BRG.
- férový přístup (z angl. equity) poskytuje podporu a zdroje potřebné k překonání překážek pro dosažení plného zapojení a také spravedlivé příležitosti pro dosažení růstu ve společnosti.

- rovnost (z angl. equality) poskytuje všem rovné zacházení, aniž by nutně vedla ke spravedlivým výsledkům.
- inkluze (z angl. inclusion) je zapojení a posílení všech lidí bez ohledu na jejich různorodé zázemí. Zajišťuje, že jsou ve společnosti viditelní, vyslyšeni, respektováni a oceňováni.
- obchodní skupiny (z angl. business resource groups (BRGs) jsou společnostmi sponzorované skupiny pro zaměstnance Randstadu, nedostatečně zastoupené skupiny a jejich zástupci, pro zvyšování povědomí o jejich potřebách a výhledech, kdy poskytují bezpečný prostor pro členy, možnost scházet se, propojovat se a vzájemně se podporovat, ale také utvářet příležitosti k dalšímu růstu.
- předsudky (z angl. bias) je přirozená inklinace pro / nebo proti myšlence, skupině či jednotlivci, obvykle způsobem, který lze považovat za nespravedlivý. Často je to přístup naučený a vysoce závislý na proměnných, jako např. socioekonomický status jednotlivce, rasa, etnický původ, vzdělání, atp. Předsudky jsou často založeny na stereotypech, nikoli na objektivních faktech a znalostech jednotlivce či okolností.
- nevědomá nebo implicitní zaujatost (z angl. unconscious or implicit bias) zahrnuje předsudky, které jednotlivec nabyde v mladém věku v důsledku socializace a výchovy. Způsob fungování lidského mozku také podporuje vytváření nevědomých předsudků, proto má každý člověk určitou míru zaujatosti. Nevědomé zkreslení působí mimo vědomí člověka a ovlivňuje jeho chápání, jednání a rozhodování. Tomu lze předcházet kritickým uvažováním, promyšleným úsudkem, uvědomováním si tzv. Slepých míst, s cílem vyhnout se stereotypům a jednání na základě nežádoucích předsudků.
- citlivé osobní údaje zahrnují informace týkající se rasového či etnického původu osoby, politických názorů, náboženského vyznání či jiných přesvědčení, členství, dále o fyzickém či duševním zdraví, sexuální orientaci, trestní minulosti či údajně spáchaných trestných činech, vč. soudních řízení. Citlivé osobní údaje lze zpracovávat pouze za přísných podmínek a obvykle vyžaduje výslovný písemný souhlas dotčené osoby nebo zákonnou povinnost tyto údaje zpracovávat. Fotografie a videa jsou také klasifikovány jako citlivé osobní údaje, protože nesou informace o rasovém, etnickém původu osoby a/nebo náboženském vyznání či jiném přesvědčení.

3. směrnice

vize, mise & strategie

naše vize

Společnost Randstad usiluje o to stát se nejvíce spravedlivou a specializovanou společností v oblasti talentů. Jak je zakotveno v našich základních hodnotách (více zde: core values), Randstad podporuje férový přístup, diverzitu, inkluzi, sounáležitost, a to pro naše zaměstnance, klienty, talenty, komunitu a další zúčastněné strany. Každým dnem rosteme díky energii a kreativitě, které přináší naše různorodá pracovní síla, naše rozmanité týmy. Naše rozmanitost nás posouvá vpřed jako společnost a jako tým. Různorodé nápady, kultury a perspektivy u našich zaměstnanců bourají podvědomé a systémové bariéry a pomáhají budovat kreativnější, produktivnější, agilnější a inkluzivnější týmy.

naše mise

Naše mise spočívá v ukotvení férového, diverzního a inkluzivního přístupu do všech našich procesů, vč. náboru talentů, odměňování, motivování, rozvoje našich talentů. Snažíme se znát a chápat potřeby rozvoje našich lídrů, zaměstnanců, kandidátů a talentů a zároveň přinášíme inovativní programy, které tyto potřeby naplňují. Jako organizace se Randstad snaží odrážet bohatou rozmanitost komunit, ve kterých žijeme, pracujeme a podnikáme.

naše ed&i strategie

Naše ED&I strategie zaměřená na lidi je integrována do naší kultury a řídí se globálními osvědčenými postupy s neustálou zpětnou vazbou od našich zaměstnanců, klientů, talentů, komunity a dalších zúčastněných stran. Pečlivě se zaměřujeme na vytváření inkluzivní kultury, kde každý může prosperovat a zároveň může přinášet do práce to nejlepší, co je v jeho silách, spolu s možností sdílet své autentické pohledy a zkušenosti. Kromě toho uplatňujeme globálně-místní přístup zohledňující kulturní nuance, převládající místní zvyky a zákony. Jsme pozorní k hlasům všech zaměstnanců, s cílem zvyšovat úroveň diverzity, inkluze a sounáležitost ve společnosti.

Randstad organizuje různé aktivity s cílem získat přehled o názorech a potřebách lidí z jednotlivých nedostatečně zastoupených skupin a rozvíjí dlouhodobé plány a strategie na podporu těchto skupin mezi svou pracovní sílou. Jednou z hlavních a celosvětově vedených akcí pro skupiny v Randstadu je zaměstnanci vedená skupina *Global Business Resource Groups*. Snažíme se zajistit, že potřeby našich zaměstnanců jsou autenticky zohledněny, čím budujeme větší pocit začlenění, důvěry a sounáležitosti.

naše odpovědnosti

Zaměstnanci společnosti Randstad hrají významnou roli při vytváření inkluzivního a bezpečného prostředí pro každého. Proto se Randstad soustavně snaží zvyšovat povědomí o problematice ED&I, podporovat kulturu založenou na respektu a lidské důstojnosti a vyhýbat se mikroagresi, předsudkům a všem formám obtěžování a zastrašování.

Diskriminační chování není v Randstadu akceptováno. Pakliže k takovému chování dojde, bude řešeno v souladu s pravidly, které definuje směrnice upravující proces při hlášení pochybení (více zde: Misconduct Reporting Procedure). Interně proces hlášení pochybení upravuje platná směrnice Postup oznamování nevhodného chování, která je dostupná pro všechny kmenové zaměstnance na intranetu společnosti. Pouze když jsme informováni, můžeme a chceme tyto standardy chování aplikovat v každodenní praxi.

Vedoucí představitelé společnosti Randstad na všech úrovních, včetně dozorčí rady, výkonné rady, regionálních a místních manažerských týmů, se snaží být vzory, pokud jde o vytváření inkluzivního pracoviště. Randstad se neustále snaží podporovat a rozvíjet inkluzivní leadership styl.

Všichni zástupci Randstad jednají tak, aby prokázali inkluzivní praxi, což znamená zejména: podporu rozmanitosti v týmu, rozhodnutí o náboru na základě kompetencí a rovných příležitostí, vysoký stupeň sebeuvědomění a schopnost rozpoznat a zpochybnit nevědomé předsudky.

Randstad se snaží vytvořit kulturu, kde jsou zaměstnanci bez ohledu na pozici povzbuzováni k projevení zájmu a jsou vedeni empatií a daty pro zmírňování vlivu možných nevědomých předsudků na naše chování a rozhodování.

Toto je očekávané chování dle jednotlivých skupin zaměstnanců:

všichni zaměstnanci - odpovědnosti

Každý zaměstnanec společnosti Randstad je zodpovědný za to, aby se k ostatním choval s respektem a kultivoval, povzbuzoval, udržoval a zachovával inkluzivní prostředí. Inkluze je odrazem naší firemní kultury, kde se každý jednotlivec cítí oceňován, respektován a podporován. Každý zaměstnanec společnosti Randstad je povinen vyhýbat se mikroagresím a vyhýbat se činům plynoucím z vědomých předsudků. Každý jednotlivec je povinen upozornit na nevhodné chování, pokud si toho všimne. Očekáváme, že zaměstnanci společnosti Randstad proberou jakékoliv pochybnosti interně. V případě, že si všimnete nevhodného chování, doporučujeme zaměstnancům Randstadu, aby **postupovali následovně:** promluvte si s člověkem, u kterého jste zaznamenali nevhodné chování a vysvětlete mu nevhodné chování a rizika z něj plynoucí, event. v případě potřeby promluvte s manažerem a/nebo HR oddělení. Pokud se vám to nezdá bezpečné, můžete to nahlásit prostřednictvím Linky integrity Randstad Group v souladu s naším postupem pro hlášení pochybení.

manažeři - odpovědnosti

Lídři mají kromě výše uvedených odpovědností také tyto další odpovědnosti:

- odpovědnost; upozorňovat na jakékoli nevhodné chování, neuctivé jednání a/nebo diskriminační jednání. Projevit odvahu a zamezit chování, které není inkluzivní, pakliže se stanou svědky takového chování. Dodržovat zásady pro hlášení pochybení a/nebo hlášení těchto situací místnímu vedení nebo HR oddělení.
- prosazovat ve společnosti iniciativy v oblasti ED&I pro dosažení firemních cílů v této oblasti a zároveň budovat a udržovat inkluzivní pracovní prostředí tím, že bude působit jako vzor inkluzivního chování.
- aktivně začleňovat různorodé pohledy a hlasy jednotlivých zaměstnaneckých skupin (pokud je to relevantní) do svého rozhodování.
- budování vlastního povědomí o předsudcích s cílem snižovat tyto předsudky během rozhodování.
- aktivně se účastnit vzdělávacích aktivit zaměřených na oblasti ED&I, které společnost Randstad poskytuje, zejména se zaměřením na inkluzivní leadership.
- demonstrovat chování, které podporuje závazek společnosti Randstad v oblasti ED&I.

ED&I Committee a Executive Leadership Team (ELT) - odpovědnosti

Komise ED&I a výkonný tým ELT působí jako advokáti rovnosti, diverzity a inkluze; pravidelně podporují a účastní se příležitostí k obohacení společnosti v oblasti ED&I. Komise ED&I a výkonný tým ELT by měli naplňovat následující:

- podporovat a rozvíjet inkluzivní leadership s cílem budovat pozitivní pracovní prostředí pro všechny zaměstnance společnosti.
- začleňovat ED&I do každodenních interakcí na podporu závazku společnosti Randstad v této oblasti, dále monitorovat toto úsilí, aby bylo zajištěno dosažení pozitivních výsledků.
- komunikovat ED&I cíle společnosti a vyvíjet úsilí pro zvyšování povědomí.
- pravidelně sdílet naše závazky v oblasti ED&I a řídit očekávání.
- podporovat otevřenou diskuzi na téma ED&I jako součást naší firemní kultury, aby lidé na všech úrovních zažívali pocit sounáležitosti a inkluzivního pracovního prostředí.
- zakotvit odpovědnost za ED&I napříč celou společností tím, že příslušné provozní společnosti, funkce a oddělení budou nést odpovědnost za závazek směrem k této směrnici.

Randstad Chief Executive Officer (CEO) působí jako předseda komise (Chair of the Committee) a Chief Human Resources Officer (CHRO) působí jako spolupředseda komise (Co-Chair of the Committee).

Mezi členy komise patří: Chief Operating Officer, Chief Talent Officer, Chief Executive, Randstad Technologies, Chief Executive, North America, Chief Executive, Enterprise, Global Chief Equity Officer. Členové zůstávají ve výboru z titulu své funkce, až do doby, kdy tuto funkci nepřestanou vykonávat. V takovém případě funkci převezme nástupce na příslušné pozici. Podvýbory mohou být zřízeny pouze dle výhradního uvážení výboru.

naše spolupráce s dodavateli

Naši dodavatelé významně přispívají ke kvalitě našich služeb. Požadujeme proto od našich dodavatelů, aby přijali naše standardy a dodržovali tento Kodex dodavatele, který je nedílnou součástí našich obchodních podmínek. Jeho cílem je zajistit, aby nákup zboží, prací a služeb probíhal společensky odpovědným a udržitelným způsobem a v souladu s našimi obchodními principy. Dodavatel musí přijmout a dodržovat globální kodex dodavatele (více zde: global supplier code).

náš závazek vůči rovným příležitostem pro zaměstnance

Randstad se zavazuje poskytovat rovné pracovní příležitosti a zakazuje diskriminaci na jakémkoli základu, který je ošetřený platnou legislativou, což je ošetřeno také ve směrnici lidských práv (více zde: Human Rights Policy). Jedná se o důležitá lidská práva, a proto máme k těmto tématům politiku nulové tolerance, což jsme zahrnuli také do naší politiky lidských práv. To znamená, že všechna obvinění, která obdržíme, budou brána velice vážně a bude s nimi nakládáno důvěrně a s pochopením. Pokud se po dalším vyšetřování obvinění potvrdí, budou podniknuta nápravná opatření, disciplinární řízení (které může zahrnovat ukončení pracovního poměru) nebo právní kroky.

Všechny aktivity, včetně všech podmínek a privilegií zaměstnávání, mimo jiné také oblast náboru, najímání, přidělení práce, převodů, povýšení, kompenzací, výhod, propouštění, opětovných návratů po propuštění, ukončení spolupráce, dále přístupu ke školením a iniciativám osobního rozvoje, budou provedeny bez ohledu na rasu, barvu pleti, náboženství, původ, národnost, věk, pohlaví (včetně těhotenství), sexuální orientaci, genderovou identitu nebo výraz, rodinný stav, postižení, status veterána, službu ve státní správě, státní občanství, genetické informace nebo jakýkoli jiný status chráněný platnými zákony.

Pokud jde o závazek rovného odměňování, Randstad každoročně analyzuje interní otázky odměňování žen a mužů v každém regionu a přijímá vhodná opatření zaměřená na interní pracovní sílu, aby se vypořádala s případnými nepříznivými zjištěními.

Osobní údaje související s rozmanitostí jsou v mnoha jurisdikcích považovány za citlivé osobní údaje a lze je zpracovávat pouze za určitých podmínek. V těchto případech musí být zapojeny místní týmy pro ochranu údajů (Data protection Officer), které pomohou s posouzením, jak zpracovávat tyto citlivé osobní údaje v souladu s místními zákony a našimi Zásadami ochrany údajů.

využívání umělé inteligence

Randstad si také uvědomuje příležitosti, které nabízí umělá inteligence (AI), aby mohla nabídnout zlepšení v oblasti přístupnosti. V souladu s našimi základními hodnotami se snažíme budovat a zavádět technologie AI, které jsou přínosem pro společnost jako celek. Randstad si zároveň uvědomuje rizika spojená s AI, zejména v oblastech předpojatosti a diskriminace, a je odhodlána aktivně pracovat na tom, aby se těmto rizikům vyhnula nebo je zmírnila.

Tam, kde Randstad využívá strojové učení nebo jiné typy technologií umělé inteligence (AI), činíme tak v souladu s našimi AI Principy (více zde: AI Principles). Usilujeme zejména o výhody, jako je pokrok v začleňování nedostatečně zastoupených populací a vytváření nových sociálních, ekonomických a vzdělávacích příležitostí pro lidi. Pro všechny nové technologie, které nakupujeme nebo vytváříme, jsme zavedli hodnocení dopadu dat a etiky AI, abychom identifikovali a zmírnili rizika související s etikou AI, podporovali etiku již od návrhu a vzdělávali a zvyšovali povědomí mezi zaměstnanci společnosti Randstad. Toto hodnocení rizik, stejně jako řízení rizik budou průběžně aktualizovány podle nejnovějších globálních osvědčených postupů a požadavků platných právních předpisů, jako je například připravovaný zákon EU o umělé inteligenci.

náš závazek dostupnosti

V našem závazku přístupnosti potvrzujeme význam vytváření a udržování digitálního obsahu, který je přístupný jednotlivcům s různými schopnostmi. Snažíme se navrhovat, vyvíjet a udržovat naše digitální platformy tak, aby splňovaly požadavky příslušných (místních) zákonů, předpisů a standardy nejaktuálnějších pokynů pro přístupnost webového obsahu (WCAG), s konkrétním cílem dosáhnout shody na úrovni AA.

4. hlášení pochybení

Máte-li pochybnosti o jakémkoli aspektu těchto zásad, sdělte své obavy místnímu oddělení lidských zdrojů. Transparentnost musí být vždy součástí kultury Randstad. Určuje, jak se o sebe staráme, a zároveň zabraňuje tomu, abyste se vy nebo některý z vašich kolegů dostali do nepříjemných či nebezpečných situací.

Kdykoli se v souvislosti s touto směrnicí objeví problém, musíme situaci řádně vyhodnotit a zvážit, jaká opatření lze podniknout. Pokud je zaměstnanec společnosti Randstad zdrojem nesprávného chování, může společnost Randstad přijmout vhodná opatření k zastavení tohoto chování. Hlášení pochybení vůči principům ukotveným v této ED&I směrnici je v souladu s pravidly Randstad Group Misconduct Reporting Procedure.

V mnoha záležitostech může být dobrým prvním krokem mluvit přímo se zúčastněnou osobou, i když to nemusí být vždy snadné. Samozřejmě se můžete také obrátit na svého přímého manažera nebo na místní HR oddělení.

Pokud se domníváte, že tato forma hlášení pochybení vám nevyhovuje, můžete své hlášení sdělit přímo místnímu pověřenci či využít anonymní linku integrity SpeakUp line. Postup pro hlášení pochybení najdete na stránkách společnosti Randstad, sekce hlášení pochybení.

Jelikož směrnice nemůže obsáhnout všechna pravidla a okolnosti, zaměstnanci by vždy měli použít zdravý rozum a profesionální úsudek.

document control

corporate policy title	global ed&i policy
owner	global ed&i CoE
author	randstad ed&i CoE, human resources, risk, compliance and legal; with input from key stakeholders
creation date of v.1	2020
confidentiality level	public
description	policy on randstad's commitment and approach to equity, diversity, and inclusion (ed&i)

version number	modified by	modifications made	modification date	status
v.2.0	ed&i CoE	policy update	17/04/2024	EB approved

randstad

partner for talent.