



POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA

Cel

Poszanowanie praw człowieka jest naszym globalnym obowiązkiem i stanowi kluczowy element wizji, charakteru i wartości firmy Kelly. Ma ono fundamentalne znaczenie dla relacji z naszymi pracownikami, klientami, dostawcami i interesariuszami. Zobowiązujemy się do zapewnienia wszystkim naszym pracownikom sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy oraz możliwości rozwoju. Oczekujemy również, że nasi partnerzy będą tak samo jak my przestrzegać zasad dotyczących praw człowieka, zwłaszcza tych, które mogą mieć wpływ na naszych pracowników, kandydatów i osoby poszukujące pracy.

Polityka

Niniejsza polityka i wszystkie nasze praktyki w zakresie pracy i zatrudnienia są zgodne z globalnymi inicjatywami, takimi jak Konwencja MOP i Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Firma Kelly jest sygnatariuszem programu ONZ Global Compact i przestrzega jego zasad, w tym zasad odnoszących się w szczególności do praw człowieka i prawa pracy.

Integracja i różnorodność

W skali globalnej uważamy, że integracja i różnorodność są kluczowymi elementami wizji, charakteru i wartości firmy Kelly. Tworzymy środowisko sprzyjające integracji, w którym osoby z różnych środowisk są mile widziane, szanowane i angażowane oraz mogą odnosić sukcesy. Podstawą naszego skupienia na długoterminowym wzroście, nauce i rozwoju jest koncentracja na ludziach. Tworzymy mnóstwo możliwości dla osób o różnorodnych talentach i dążeniu do doskonałości. Nasza firma rozwija się wraz z naszymi pracownikami.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Pragniemy zapewnić o naszym zaangażowaniu na rzecz niedyskryminujących praktyk w miejscu pracy, tak aby wszyscy wykwalifikowani kandydaci i pracownicy mieli takie samo prawo do zatrudnienia i możliwości awansu, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, wiek, wyznanie, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, niepełnosprawność, status weterana lub jakąkolwiek inną cechę zgodnie z obowiązującym prawem.

Równość

Polityką firmy Kelly Services jest zapewnienie równych szans zatrudnienia w zakresie rekrutacji, wyboru, szkolenia, wynagrodzenia, awansu, przenoszenia na inne stanowisko i przydziału obowiązków oraz zadbanie o to, by decyzje o zatrudnieniu opierały się wyłącznie na istotnych wymaganiach na danym stanowisku. Te możliwości i inne warunki zatrudnienia obejmują wszystkich wykwalifikowanych kandydatów i pracowników bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, ciążę, wiek, wyznanie, pochodzenie narodowe, cechy genetyczne, orientację seksualną, tożsamość/ekspresję płciową, niepełnosprawność, status weterana i wojskowego i/lub inne kategorie chronione na mocy obowiązującego prawa. Służy to także podejmowaniu działań afirmatywnych w celu zatrudniania i awansowania wykwalifikowanych przedstawicieli mniejszości, kobiet, osób z niepełnosprawnościami i chronionych weteranów.

Udogodnienia

Firma Kelly Services będzie starała się zapewnić odpowiednie udogodnienia osobom z niepełnosprawnościami, chyba że spowodowałyby to nadmierne trudności. W ramach tej zasady uwzględnione zostaną również udogodnienia związane z ciążą, porodem i karmieniem piersią. Rozsądne udogodnienia związane z niepełnosprawnością mogą obejmować odstępstwa od obowiązujących zasad dotyczących urlopów lub obecności. Firma Kelly Services nie będzie odmawiać zatrudnienia w oparciu o potrzebę wprowadzenia rozsądnych udogodnień związanych z niepełnosprawnością lub ciążą.

Przeciwdziałanie nękanii

Firma Kelly zobowiązuje się do utrzymywania środowiska pracy wolnego od nękania. Nie będziemy tolerować nękania, którego ofiarami lub sprawcami są nasi pracownicy. Od wszystkich pracowników oczekuje się, że pomogą zapewnić środowisko pracy wolne od nękania. Po otrzymaniu informacji o sytuacji, która może naruszać niniejsze zasady, firma Kelly przeprowadzi szybkie i dokładne dochodzenie. Firma Kelly nie będzie tolerować działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze poinformowały o swoich obawach dotyczących nękania lub które uczestniczyły bądź współpracowały w dochodzeniu.

Praca przymusowa lub obowiązkowa

Firma Kelly wyznaje zasadę zerowej tolerancji wobec wszelkich form handlu ludźmi i związanych z nim działań, takich jak

bezprawne nękanie pracowników, odwet, praca przymusowa lub obowiązkowa, handel ludźmi w celach seksualnych, praca dzieci lub jakiegokolwiek rodzaju praca niewolnicza. Dążymy do zagwarantowania odpowiedzialnych praktyk w zakresie rekrutacji i zatrzymywania pracowników w naszych zakładach oraz u naszych dostawców i klientów na całym świecie.

Handel ludźmi i niewolnictwo

Firma Kelly nie zezwala i nie będzie zezwalać swoim pracownikom, podwykonawcom, sprzedawcom, dostawcom ani innym podmiotom, z którymi współpracuje, na angażowanie się w jakąkolwiek formę handlu ludźmi lub współczesnego niewolnictwa. Przekazaliśmy konkretne wytyczne dotyczące działań, które mogą być uznane za nieakceptowalne praktyki w zakresie handlu ludźmi i niewolnictwa.

Praca dzieci

Nasz Kodeks postępowania i etyki biznesowej oraz Kodeks postępowania dostawców stanowią, że w praktykach biznesowych naszej firmy, jak również naszych partnerów i dostawców, obowiązkowe jest przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących pracy dzieci, w tym odnoszących się do minimalnego wieku, ograniczeń godzin pracy oraz zakazu wykonywania określonych rodzajów pracy. Zdajemy sobie sprawę, że mogą pojawić się możliwości zatrudnienia osób niepełnoletnich poniżej 18. roku życia, dlatego firma Kelly wdrożyła zasady mające na celu zapewnienie zgodności z federalnym prawem pracy i przepisami OSHA. Zasady te obejmują wszystkie kraje, w których prowadzimy działalność, i uwzględniają wszystkie prawa człowieka przyjęte przez społeczność międzynarodową.

Swoboda zrzeszania się

Firma Kelly stoi na stanowisku, że pracownikom najlepiej służy środowisko pracy oparte na współpracy i bezpośredniej komunikacji między personelem a przedstawicielem firmy Kelly ds. pracowniczych. Nasze zasady zachęcają pracowników do bezpośredniej współpracy z przedstawicielem firmy Kelly w celu rozwiązywania potencjalnych sporów. Staramy się promować pozytywne środowisko pracy, tworzyć korzystne warunki zatrudnienia, wspierać rozwój pracowników i ułatwiać bezpośrednią komunikację między pracownikami. Wszyscy pracownicy mają swobodę w zakresie wstępowania do związków zawodowych lub podobnych zewnętrznych organizacji przedstawicielskich. Firma Kelly szanuje prawa wszystkich pracowników do angażowania się w działania chronione, w tym prawo do swobody zrzeszania się i układów zbiorowych. Pracownicy mogą angażować się w te działania bez obawy o odwet lub represje, zgodnie z obowiązującym prawem. Firma Kelly stoi również na stanowisku, że jej partnerzy i dostawcy także powinni uznawać prawo do swobody zrzeszania się, zgodnie z obowiązującym prawem.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kelly uznaje wspólną odpowiedzialność za ochronę pracowników i planety. Kapitał ludzki jest naszym najważniejszym atutem. Działamy na rzecz wyeliminowania wypadków i zagrożeń zawodowych, aby stworzyć środowisko pracy cechujące się najwyższym standardem BHP.

Sprawiedliwe płace i wynagrodzenie

Nasza Globalna filozofia wynagradzania ustanawia wewnętrzne zasady gwarantujące wszystkim naszym pracownikom sprawiedliwe wynagrodzenie, zapewniające wszechstronne możliwości rozwoju kariery. Formalizuje i poprawia ona przejrzystość naszych praktyk wynagradzania, gwarantując równość zatrudnienia w obszarze rekrutacji, wyboru, szkoleń, płac, awansu, przenoszenia na inne stanowisko i przydzielania zadań.

Sprawozdawczość publiczna

W ramach corocznego Raportu na temat zrównoważonego rozwoju informujemy opinię publiczną o naszych zobowiązaniach, działaniach i oświadczeniach związanych z prawami człowieka realizowanych w ramach niniejszej Polityki praw człowieka. Raport ten odnosi się do naszej zgodności z międzynarodowymi standardami sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Sankcje i naruszenia

Naruszenie przepisów dotyczących praw człowieka może mieć poważne konsekwencje zarówno dla firmy, jak i osób zaangażowanych. Należą do nich możliwość zasądzenia wysokich grzywien i kar finansowych, odszkodowań cywilnych oraz sankcji karnych. W wielu jurysdykcjach naruszenie przepisów dotyczących praw człowieka może również wiązać się z długotrwałym pozbawieniem wolności.

Sprawozdawczość, zgodność z przepisami i polityka otwartych drzwi

Zgodność z przepisami

Dział audytu wewnętrznego, dział prawny i dział ryzyka będą okresowo oceniać zgodność z niniejszą polityką, uwzględniając kwestię praw człowieka w regularnych audytach i operacjach zgodności związanych z działalnością, księgowością i sprawozdawczością firmy.

Polityka otwartych drzwi

Ponieważ w niniejszej Polityce nie da się opisać każdego scenariusza, który może się pojawić, a także ponieważ przepisy regulujące prawa człowieka mogą się różnić w zależności od jurysdykcji, pracowników zachęca się do omawiania **wszelkich** problemów dotyczących zgodności z przepisami z przełożonym i/lub zasięgnięcia porady działu prawnego bądź działu audytu wewnętrznego przed zaangażowaniem się w działania, które mogą naruszać przepisy dotyczące praw człowieka. Z działem prawnym można skontaktować się za pośrednictwem poczty e-mail pod adresem employlaw@kellyservices.com lub telefonicznie pod numerem +1 248 244-4555. Osoby w krajach innych niż Stany Zjednoczone powinny skontaktować się z lokalnym przedstawicielem prawnym lub korporacyjnym działem prawnym firmy.

Zgłaszanie potencjalnych naruszeń

Udostępniliśmy kilka zasobów, za pomocą których pracownicy firmy Kelly i strony zainteresowane mogą zgłaszać przypadki potencjalnego naruszenia naszych zasad lub lokalnych przepisów i regulacji. Wszystkie zapytania i zgłoszenia dotyczące nieetycznego zachowania są traktowane poważnie i będą zachowane w poufności. Pracownicy firmy Kelly powinni zwrócić się do swojego kierownika lub przedstawiciela działu kadr bądź działu prawnego firmy Kelly (employlaw@kellyservices.com). Kandydaci, osoby poszukujące pracy, klienci i dostawcy firmy Kelly powinni skontaktować się ze swoją osobą kontaktową w firmie Kelly. Pracownicy i interesariusze mogą również zgłaszać potencjalne naruszenia całodobowo za pośrednictwem Programu zgłaszania problemów dotyczących postępowania i etyki w biznesie Kelly Services pod numerem 877-978-0049 lub na stronie <https://www.integrity-helpline.com/kellyservices.jsp> w Stanach Zjednoczonych, a w Europie — na stronie <https://www.financial-integrity.com/kellyserviceseu.jsp> lub pod numerami infolinii podanymi w Kodeksie postępowania i etyki w biznesie.

Przeciwdziałanie odwetowi

Firma Kelly docenia zgłaszanie problemów przez osoby indywidualne. Jakiegokolwiek działania odwetowe wobec osób dokonujące w dobrej wierze zgłoszenia w ramach niniejszej Polityki są wyraźnie zabronione i będą skutkować środkami dyscyplinarnymi do rozwiązania stosunku pracy włącznie. Jeśli podejrzewasz, że wobec Ciebie lub innej osoby podjęto działania odwetowe w związku ze zgłoszeniem jakiegokolwiek kwestii prawnej lub dotyczącej postępowania w biznesie, niezwłocznie skontaktuj się z radcą prawnym, dyrektorem ds. kadr lub wiceprezesem ds. audytu wewnętrznego.

Kontakt

W przypadku pytań dotyczących niniejszej polityki należy skontaktować się z Centrum wiedzy HR pod numerem 1-877-301-8460 lub adresem e-mail HRKnowledgeCenter@kellyservices.com.