

randstad global policy

equity, diversity
& inclusion
policy.



innehåll

innehåll	2
1. varför denna policy	3
syfte	3
omfattning och målgrupp	4
2. definitioner	4
definitioner	4
3. policy	5
vision, mission och strategi	5
vår vision	5
vår mission	5
vår strategi	5
vårt ansvar	6
alla medarbetarnas ansvar	6
chefernas ansvar	6
Policykommitténs och ledningsgruppens ansvar	7
vårt samarbete med leverantörer	7
vårt engagemang för jämställdhet i arbetslivet	7
användningen av artificiell intelligens	8
vårt engagemang för tillgänglighet	8
4. om du har frågor och/eller om du vill rapportera något	8

equity, diversity & inclusion policy

17 april 2024 | 3 March 2025

Funktion: ED&I Global CoE

Dokument nummer/version: 20250303 | v2.1

Säkerhetsklass: C1 - public

Dokumentets plats: randstad.com och randstad.se

Dokumentnummer SE: 2.1 14032025

1. varför denna policy

syfte

Syftet med denna policy för jämställdhet, mångfald och inkludering är att tydliggöra Randstads inställning till och engagemang på dessa områden.

Ett inkluderande beteende är ledstjärnan för oss både som individer och medarbetare hos Randstad. Randstad har anslutit sig till FN:s Global Compact-initiativ och strävar alltid efter att upprätthålla sina jämställdhets-, mångfalds- och inkluderingsprinciper.

Denna policy ligger i linje med och stödjer Randstads affärsprinciper, i synnerhet principerna 1, 8 och 11:

1. Vi har kunskap om och följer de lagar som reglerar vår verksamhet, internationella principer om mänskliga rättigheter samt Randstads interna policyer och rutiner.
8. Vi behandlar andra rättvist, bryr oss om varandra och visar hänsyn samt respekterar mänskliga rättigheter. Vi tolererar inte hot eller trakasserier i någon form.
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.

Vi lovar att vi lyssnar, lär oss och utvecklas. Vi strävar efter att bli en mer inkluderande arbetsplats genom att uppmuntra våra medarbetare att vara sig själva, goda kollegor och inkluderande ledare. Eftersom Randstads vision är att bli det mest jämställda och specialiserade bemannings- och rekryteringsföretaget sätter vi lika möjligheter i centrum för allt vi gör: på en marknad där kompetens är en bristvara måste alla få vara med och spela.

omfattning och målgrupp

Denna policy gäller med omedelbar verkan för

- alla Randstads styrelseledamöter och medarbetare, är skyldiga att se till att bolagen de kontrollerar följer denna policy om dess verksamhet kan påverka Randstad och/eller Randstadbolagen (nedan tillsammans kallade "Randstads medarbetare") och
- alla Randstads ombud, mellanhänder, representanter, konsulter, joint venture-parter och andra som handlar för Randstads räkning (nedan tillsammans kallade "affärspartner").

Randstad har tre olika målgrupper för denna policy:

talanger - Vi är medvetna om att människor, oavsett bakgrund, riskerar att uteslängas när de försöker ta sig in på arbetsmarknaden för första gången eller efter ett uppehåll, eller fortsätter sitt aktiva yrkesliv. Världen över är risken störst för kvinnor, ungdomar, funktionsnedsatta, HBTQI+-personer, äldre och människor med annorlunda etniska bakgrunder. Randstad fokuserar aktivt på att stödja dessa grupper som en del av vår strategi för att främja en hållbar arbetsmarknad.

kunder - Människor vill känna tillhörighet och behandlas lika, och de förväntar sig att arbetsgivarna har liknande värderingar. I och med att kompetens blir allt svårare att finna måste företagen därför prioritera uppbyggnaden av mer jämställda arbetsplatser. Vi är medvetna om att våra kunder har svårt att få tag i kompetenta medarbetare, att kunskapsklyftorna ökar och att arbetsplatserna måste bli mer jämställda och inkluderande. Vi har förutsättningarna och är angelägna om att ge våra kunder råd om hur de kan skapa mer jämställda och inkluderande arbetsplatser.

randstads medarbetare - Alla Randstads medarbetare omfattas av policyn, oberoende av befattning och ansvarsområde. Vi strävar efter att skapa arbetsgrupper där skillnader inte bara accepteras, utan uppskattas och värdesätts. I slutändan vill vi ge alla våra medarbetare möjlighet att verkligen kunna vara sig själva. Det gör vi genom att främja en global, inkluderande kultur som kännetecknas av olika åsikter, lika möjligheter för alla och en känsla av tillhörighet.

2. definitioner

- **tillhörighet**: den enskilda individens upplevelse av att vara värdefull och accepterad på arbetsplatsen. En känsla av att kunna få visa sig precis som man är. Detta är målet för allt vårt arbete med jämställdhet, mångfald och inkludering.
- **mångfald**: en dimension som kan användas för att särskilja oss från varandra, och som gör oss unika. Förståelse för och uppskattning av skillnader i fråga om 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.
- **personalresursgrupper**: basen för företagsresursgrupper, till en början informella medarbetarledda grupper som personer med liknande intressen kan gå med i. När grupperna blir mer etablerade och kopplade till affärs mål utvecklas de till företagsresursgrupper.
- **jämställdhet**: vi tillhandahåller det stöd och de resurser som krävs för att riva hinder för fullt deltagande och lika möjligheter till avancemang i organisationen.
- **jämställdhet**: alla behandlas lika utan att resultaten nödvändigtvis blir desamma.
- **inkludering**: alla ska vara delaktiga och ges möjligheter, oberoende av bakgrund. Alla i organisationen ska synas, höras, respekteras och värdesättas.
- **företagsresursgrupper**: grupper som sponsras av Randstad för att medarbetare, underrepresenterade grupper och deras förkämpar ska kunna skaffa sig kunskaper om de behov och synsätt som dessa grupper har, tillhandahålla trygga forum för att träffas, knyta kontakter och stötta varandra samt skapa möjligheter att utvecklas.

- **fördom:** en positiv eller negativ inställning som vanligen kan anses vara ogrundad till en tanke, ett föremål, en grupp eller en individ. Fördomar är ofta inlärd och till stor del beroende av variabler som en persons socioekonomiska status, ras, etnicitet, utbildningsbakgrund etc. De bygger i många fall på stereotyper i stället för faktisk kunskap om en person eller omständighet.
- **omedveten eller implicit fördom:** vi får våra fördomar som unga, som en följd av socialisering och vår uppväxt. Det är också så att den mänskliga hjärnans sätt att fungera skapar omedvetna fördomar, så vi har dem alla i någon grad. De omedvetna fördomarna ligger i vårt undermedvetna och påverkar våra tolkningar, handlingar och beslut. Genom att göra kritiska överväganden och vara medveten om sina brister kan man dock undvika stereotypiskt tänkande och skadliga förutfattade meningar.
- **känsliga personuppgifter:** information om en persons ras eller etniska ursprung, politiska åsikter, religion eller liknande övertygelse, medlemskap i fackförening, uppgifter om fysisk eller psykisk hälsa eller tillstånd eller sexualliv eller eventuella brott som personen begått eller anklagas för att ha begått, eller rättsprocesser till följd av sådana brott samt en friande eller fällande dom i en sådan rättsprocess. Känsliga personuppgifter kan endast behandlas under strikta förhållanden och normalt på grundval av uttryckligt samtycke från den berörda personen eller en rättslig förpliktelse. I vissa länder kan foton och videofilmer klassificeras som känsliga personuppgifter då de kan ge information om en persons ras eller etniska ursprung och/eller religion eller liknande övertygelse.

3. policy

vision, mission och strategi

vår vision

Randstads vision är att bli det mest jämställda och specialiserade bemannings- och rekryteringsföretaget. Med förankring i våra [kärnvärden](#) stöder vi jämställdhet, mångfald, inkludering och tillhörighet för våra medarbetare, kunder, talanger, omgivande samhällen och andra intressenter. Mångfalden hos våra medarbetare skapar energi och kreativitet som får oss att växa varje dag. Vår mångfald gör att vi utvecklas som företag och team. Generellt är det så att olika idéer, kulturer och perspektiv river ner alla omedvetna och systeminbyggda hinder och bidrar till att skapa mer kreativa, produktiva, smidiga och inkluderande team.

vår mission

Vårt mål är att rekrytering, anställning, lönesättning, motivationshöjande åtgärder och kompetensutveckling ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald och inkludering. Vi strävar efter att känna till och förstå våra chefers, medarbetares och talangers utvecklingsbehov och samtidigt erbjuda innovativa program som tillgodoser dessa behov. Som organisation arbetar Randstad för att återspegla den stora mångfalden i de samhällen där vi lever, arbetar och bidrar.

vår strategi

I vår jämställdhets-, mångfalds- och inkluderingsstrategi står människan i fokus. Strategin är en integrerad del av vår kultur och bygger på globala bästa metoder och fortlöpande återkoppling från våra medarbetare, kunder, talanger, omgivande samhällen och andra intressenter. Vår ledstjärna är att skapa en inkluderande kultur där alla kan växa samtidigt som de får vara sig själva och tillföra sina egna perspektiv och erfarenheter. Med vårt "globala" perspektiv kan vi även beakta kulturella nyanser samt lokala sedvänjor och lagar. Vi lyssnar uppmärksam på alla medarbetare och fokuserar på att öka mångfalden, inkluderingen och tillhörigheten.

Randstad vidtar olika åtgärder för att förstå hur människor i underrepresenterade grupper ser på saker och ting, och utarbetar långsiktiga planer för att stödja medarbetare som tillhör dessa grupper. En av de främsta globala insatserna på detta område är Randstads medarbetarledda företagsresursgrupper. Vi strävar efter att våra medarbetare verkligen ska kunna identifiera sig med våra team, så att vi kan bygga en starkare anda av inkludering, förtroende och tillhörighet.

vårt ansvar

Randstads medarbetare har en viktig roll för att skapa en inkluderande och trygg miljö för alla. Det är därför vi hela tiden anstränger oss för att öka medvetenheten om frågor som rör jämställdhet, mångfald och inkludering, främja en kultur som bygger på respekt och människans värdighet samt motverka mikroaggressioner, fördomar och alla former av mobbning och hot.

Vi tolererar inte diskriminering och fördomsfullt agerande. Om sådant beteende förekommer och uppmärksammas kan det påtalas i enlighet med [Misconduct Reporting Procedure](#). Det är bara när vi har information som vi kan och vill följa upp.

Randstads chefer på alla nivåer, däribland styrelsen, företagsledningen och de regionala och lokala ledningsgrupperna, strävar efter att vara föredömen när det gäller att skapa en inkluderande arbetsplats.

Randstad strävar alltid efter att främja och lära ut inkluderande ledarskap.

Alla företrädare för Randstad ska agera inkluderande, vilket innebär att uppmuntra mångfald i teamen, fatta rekryteringsbeslut utifrån kompetens och lika möjligheter, ha god självkännet och kunna se och ifrågasätta förutfattade meningar och/eller fördomar.

Randstad vill skapa en kultur där alla medarbetare oavsett befattning uppmanas att bevara sin nyfikenhet och låta sig styras av empati och data för att minimera risken för att vårt beteende och våra beslut påverkas av omedvetna fördomar.

Förväntade beteenden och ageranden för de olika grupperna:

alla medarbetares ansvar

Alla Randstads medarbetare ska behandla andra med respekt och utveckla, främja, underhålla och upprätthålla en inkluderande miljö. Inkludering återspeglar vår företagskultur, där alla individer känner sig uppskattade, respekterade och stöttade. Randstads medarbetare ska undvika mikroaggressioner och beteenden som bygger på medvetna fördomar. Alla är skyldiga att förändra sitt olämpliga beteende om de blir medvetna om det. Vi förväntar oss att Randstads medarbetare tar upp eventuella tveksamheter till diskussion internt. En medarbetare som upptäcker ett olämpligt beteende bör prata med personen i fråga och förklara det olämpliga och riskerna med detta beteende samt vid behov prata med sin chef och/eller personalavdelningen och/eller kontakta den juridiska avdelningen för hjälp. Den som inte känner sig trygg med detta kan också lämna en anmälan via Randstadkoncernens rapporteringslinje i enlighet med rutinen för rapportering av missförhållanden.

chefernas ansvar

Förutom det generella ansvaret enligt ovan har cheferna ansvar för följande:

- Ifrågasätta all bristande respekt och/eller diskriminering: ansvarsskyldighet. Våga säga ifrån när de bevittnar icke-inkluderande beteende. Följa policyn om rapportering av missförhållanden och/eller rapportera sådana situationer till den lokala ledningsgruppen eller personalavdelningen.
- Stötta företagsövergripande insatser för att främja jämställdhet, mångfald och inkludering för att bidra till Randstads mål på detta område och samtidigt bygga upp och upprätthålla en inkluderande arbetsmiljö genom att vara föredömen i fråga om inkluderande beteenden.
- Aktivt ta med olika perspektiv och (om möjligt) låta alla grupper göra sig hörda i beslutsfattandet.
- Bygga upp en medvetenhet om sina egna potentiella fördomar för att kunna motverka dem.
- Aktivt delta i de utbildningar om jämställdhet, mångfald och inkludering som Randstad tillhandahåller, särskilt de som handlar om inkluderande ledarskap.
- Agera på ett sätt som stöder Randstads åtagande i fråga om jämställdhet, mångfald och inkludering.

policykommitténs och ledningsgruppens ansvar

Kommittén och ledningsgruppen är förespråkare för jämställdhet, mångfald och inkludering och stöder och deltar regelbundet i främjande aktiviteter. Kommittén och ledningsgruppen ska:

- Vara pådrivande för och främja inkluderande ledarskapsbeteenden som skapar en positiv arbetsmiljö för alla.
- Integrera jämställdhet, mångfald och inkludering med dagliga kontakter som stöder Randstads åtaganden på området och övervaka dessa ansträngningar för att säkerställa positiva resultat.
- Informera om målen för jämställdhet, mångfald och inkludering och insatserna för att öka medvetenheten.
- Regelbundet sprida kunskaper om vårt jämställdhets-, mångfalds- och inkluderingsarbete och våra förväntningar på cheferna.
- Uppmuntra till en öppen dialog om jämställdhet, mångfald och inkludering som en del av Randstads kultur så att människor på alla nivåer känner tillhörighet och delaktighet.
- Se till att ansvarsskyldighet för jämställdhet, mångfald och inkludering genomsyrar hela organisationen genom att ställa operativa bolag, funktioner och avdelningar till ansvar för policyn.

Randstads Chief Executive Officer (CEO) är ordförande i kommittén och Chief Human Resources Officer (CHRO) är vice ordförande. Chief Operating Officer, Chief Talent Officer, Chief Executive, Randstad Technologies, Chief Executive, North America, Chief Executive, Enterprise och Global Chief Equity Officer sitter med i kommittén. Uppdraget är knutet till befattning, så ledamöterna ersätts av sina efterträdare när de lämnar sina befattningar. Kommittén kan besluta att inrätta undergrupper.

vårt samarbete med leverantörer

Våra leverantörer har en betydande påverkan på kvaliteten på våra tjänster. Vi kräver därför att våra leverantörer accepterar våra standarder och efterlever den uppförandekod för leverantörer som är en integrerad del av våra affärsvillkor. Koden ska säkerställa att våra inköp av varor och tjänster sker på ett socialt ansvarsfullt och hållbart sätt och i enlighet med våra affärsprinciper. Leverantörerna ska godta och följa [global supplier code](#).

vårt engagemang för likabehandling i arbetslivet

Randstad tror på likabehandling i arbetslivet och förbjuder diskriminering på grunder som skyddas av tillämpliga lagar. Detta återspeglas också i vår [policy om mänskliga rättigheter](#). Eftersom dessa frågor är så viktiga har vi nolltolerans på dessa områden och har införlivat dem i vår policy om mänskliga rättigheter. Det innebär att alla anmälningar vi får tas på allvar och hante konfidentiellt och välvilligt. Om en utredning visar att anmälan är grunda vidtas korrigerande åtgärder, disciplinära åtgärder (som kan inkludera uppsägning) eller rättsliga åtgärder.

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 lagar får inte påverka anställningsrelaterade åtgärder, villkor eller förmåner, däribland rekrytering, anställning, arbetsfördelning, förflyttning, befordran, lönesättning, förmåner, friställning, återinträdande i tjänst, avsked och tillgång till utbildningar och personalutveckling.

När det gäller [lika lön för lika arbete](#) kartlägger Randstad årligen interna löneskillnader mellan könen i de olika regionerna och vidtar lämpliga åtgärder för att rätta till eventuella negativa resultat.

[Mångfaldsrelaterade personuppgifter](#) betraktas som känsliga personuppgifter i många jurisdiktioner och får bara hanteras under särskilda förutsättningar. I dessa fall måste de lokala dataskyddsteamerna hjälpa till att bedöma hur dessa känsliga personuppgifter ska hante i enlighet med lokala lagar och vår dataskyddspolicy.

användningen av artificiell intelligens

Randstad inser också möjligheterna med [artificiell intelligens \(AI\)](#) för att förbättra tillgängligheten. Vi är intresserade av att bygga upp och utnyttja AI-teknik som gagnar samhället i stort, i linje med våra kärnvärden. Samtidigt [är vi medvetna om de inbyggda riskerna med AI, särskilt i fråga om fördomar och diskriminering, och är fast beslutna att arbeta aktivt för att minska dessa risker.](#)

När vi använder maskininlärning och andra typer av AI-teknik gör vi det i enlighet med våra [AI-principer](#). Vi strävar särskilt efter att uppnå fördelar såsom att främja inkluderingen av underrepresenterade grupper, och att skapa nya sociala, ekonomiska och utbildningsmässiga möjligheter för människor. Varje gång vi köper eller bygger nya tekniska lösningar gör vi konsekvensbedömningar i syfte att urskilja och motverka AI-etikrelaterade risker, främja inbyggd etik och utbilda och öka medvetenheten hos Randstads medarbetare. Riskbedömningen och riskhanteringen uppdateras utifrån senaste globala bästa praxis och krav som följer av tillämpliga lagar, såsom den kommande EU-lagstiftningen om AI.

vårt engagemang för tillgänglighet

I vårt [åtagande om tillgänglighet](#) framhåller vi vikten av att skapa och underhålla digitalt innehåll som är tillgängligt för personer med funktionsvariationer. Vi strävar efter att utforma, utveckla och underhålla våra digitala plattformar så att de uppfyller kraven i tillämpliga (lokala) lagar och bestämmelser och normerna i den senaste utgåvan av *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)*, och har som uttryckligt mål att nå nivå AA.

4. om du har frågor och/eller något att rapportera

Kontakta Randstads lokala personalavdelning om du har funderingar som rör den här policyn. Öppenhet ska alltid vara en del av Randstadkulturen. Den styr hur vi tar hand om varandra och förhindrar att du eller någon av dina kolleger råkar illa ut.

När det uppstår situationer som är förknippade med denna policy utreder vi dem ordentligt och överväger vilka åtgärder som ska vidtas. Om en Randstadmedarbetare uppträder felaktigt kan Randstad vidta lämpliga åtgärder för att stoppa detta beteende.

Överträdelser av policyn om jämställdhet, mångfald och inkludering rapporteras i enlighet med Randstadkoncernens [Misconduct Reporting Procedure](#).

I många fall kan ett bra första steg vara att först prata med den berörda personen direkt även om detta inte alltid är lätt. Du kan naturligtvis även prata med din närmaste chef eller kontakta din lokala personalavdelning.

Men om du känner att detta inte är lämpligt eller om du inte känner dig bekväm med att göra det kan du rapportera till din Local Integrity Officer eller direkt till Central Integrity Officer eller använda rapporteringslinjen.

Alla omständigheter kan inte regleras i en policy. Som anställd hos Randstad bör du använda ditt sunda förnuft och yrkesmässiga omdöme i alla lägen.

dokumentkontroll

företagspolicy, titel	global policy om jämställdhet, mångfald och inkludering
ägare	den globala policykommittén
författare	randstads policykommitté och avdelningarna för HR, risk, efterlevnad och juridik med bidrag från viktiga intressenter
v.1 skapad	2020
sekretessnivå	offentlig
beskrivning	policy om randstads åtaganden och strategier för jämställdhet, mångfald och inkludering

versionsnummer	ändrad av	gjorda ändringar	ändringsdatum	status
v.2.0	policykommittén	uppdatering av policyn	2024-04-17	godkänd av ledningsgruppen
v.2.1	policykommittén	uppdaterade länkar	03/03/2025	aktiv

