

POLITYKA POSTĘPOWANIA PRZECIW NIEWOLNICTWU I HANDLU LUDŹMI

Informacje nt. Polityki

Właściciel Polityki	Carl Moffat	Data wydania	1.10.2015
Autor	Michelle Crown	Wersja	1
Dział	HR	Numer Polityki	1.6 PL
Stosuje się do:	Wszystkie Oddziały firmy Gardner	Data następnej aktualizacji	1.05.2017

Ostrzeżenie

Wszelkie wydrukowane kopie nie są kontrolowane

Zapis Zmian

Strona	Wydanie		Powód zmiany + Podsumowanie Aktualizacji
	Poziom	Data	
Wszystkie	01		pierwsze wydanie

Contents

Polityka postępowania przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi	1
1. OŚWIADCZENIE PRZEWODNICZĄCEGO	2
2. ZASADY	3
2.1. Kto jest narażony?	3
3. KORZYŚCI BIZNESOWE	3
4. AGENCJE REKRUTACYJNE – POZIOM RYZYKA	4
4.1. Wytyczne dla Sprawdzania Agencji Rekrutacyjnych	4
4.2. Kontrole wykonywać okresowo	5
5. OBOWIĄZKI DOSTAWCY	5
6. Definicje	5
6.1. Definicja niewolnictwa I poddaństwa	5
6.2. Definicja pracy przymusowej lub obowiązkowej/ narzuconej	6
6.3. Definicja handlu ludźmi	6
7. PRZYDATNE Referencje	6
7.1. Akty prawne UK:	6

7.2. Międzynarodowe	7
8. ZAŁĄCZNIK 1 – DEKLARACJA PRACOWNIKA Gardner.....	8
9. ZAŁĄCZNIK 2 – DEKLARACJA DOSTAWCY GARDNER.....	9

Polityka postępowania przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi

1. OŚWIADCZENIE PRZEWODNICZĄCEGO

Gardner Aerospace całkowicie popiera cele Ustawy o współczesnym niewolnictwie 2015 i podejmie wszelkie środki aby zapewnić, że żaden element "niewolnictwa, zniewolenie, pracy przymusowej lub obowiązkowej/narzuconej" oraz "handlu ludźmi" nie jest obecny w firmie lub w jej łańcuchu dostaw. Jako firma zobowiązujemy się do podjęcia następujących działań w celu zapewnienia pełnej zgodności z tymi wymaganiami.

1. Będziemy wydawać oświadczenia dotyczące Polityki postępowania przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi oraz przekazywać instrukcje kontroli odpowiednim kierownikom oraz pracownikom firmy Gardner, którzy są odpowiedzialni za zarządzanie ludźmi lub dostawcami. Będziemy wymagać, aby każdy menedżer uzupełniał załączoną deklarację i zwracał ją do nas corocznie aby spowierdzić, że nasza Polityka jest przez nich przestrzegana.
2. Będziemy wydawać Politykę postępowania przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi oraz oświadczenie do naszych wszystkich dostawców siły roboczej na całym świecie i będziemy wymagać, aby każdy dostawca siły roboczej wypełnił i odesłał nam załączoną deklarację.
3. Będziemy przeprowadzać ocenę ryzyka w naszym łańcuchu dostaw siły roboczej i dostawcy wykazujący wyższe ryzyko w tej kwestii będą przedmiotem badania, aby upewnić się, że przestrzegają deklaracji i zobowiązań wynikających z Ustawy o nowoczesnym niewolnictwie.
4. Wszystkim dostawcom siły roboczej zostaną ponownie przekazane odświeżone oświadczenia i są oni zobowiązani do corocznego podpisywania oświadczenia.
5. Będziemy aktualizować szablonowe umowy handlowe aby zawrzeć zobowiązanie, iż dostawcy siły roboczej będą przestrzegać Ustawy oraz aby upewnić się, że ich dostawcy i podwykonawcy będą również jej przestrzegać.
6. Jeżeli którykolwiek dostawca siły roboczej zostanie uznany za naruszającego Ustawę o współczesnym niewolnictwie, wszelkie działania biznesowe z nim zostaną przerwane.
7. Jeżeli którykolwiek pracownik zostanie uznany za naruszającego Ustawę o współczesnym niewolnictwie, zostanie to potraktowane jako zachowanie naganne i będzie podlegało postępowaniu dyscyplinarnemu.

Nick Sanders

Prezes i Dyrektor Naczelny

2. ZASADY

Nowoczesne niewolnictwo jest przestępstwem, które skutkuje odrażającym nadużyciem praw człowieka. Jest to ustanowione w Ustawie o współczesnym niewolnictwie 2015 jako przestępstwo "niewolnictwa, zniewolenie i pracy przymusowej lub obowiązkowej/ narzuconej" oraz "handlu ludźmi". Celem tych działań jest zapobieganie współczesnemu niewolnictwu w naszej organizacji i naszym łańcuchu dostaw. Nasza organizacja stworzyła tę politykę jako wyraźne wskazanie, że mamy zamiar uporać się z problemem. Niniejsza Polityka przedstawia ramy dla realizacji Ustawy o współczesnym niewolnictwie.

Zapewnienie pracowników/siły roboczej poprzez niewłaściwe sposoby takie jak przymus, oszustwo lub podstęp, w celu wykorzystania/ eksploatacji tychże pracowników, jest najszybciej rozwijającym się przestępstwem. W ubiegłym roku Globalny Wskaźnik Niewolnictwa oszacował, iż 8.300 osób padło ofiarą współczesnego niewolnictwa w Wielkiej Brytanii. Według danych rządowych, szacunkowa liczba osób zaangażowanych w nowoczesne niewolnictwo lub związku poddaństwa w odniesieniu globalnym wynosi 35.800.000.

2.1. Kto jest narażony?

Ustawa o współczesnym niewolnictwie 2015 wymaga od każdej firmy powyżej pewnego progu, prowadzącej jakąkolwiek część swojej działalności gospodarczej w Wielkiej Brytanii, zgłoszenia tego, jakie działania podejmuje w celu rozpowszechnienia kwestii nowoczesnego niewolnictwa we wszystkich swoich łańcuchach dostaw, gdziekolwiek się znajdują, zarówno w Wielkiej Brytanii, jak i w odniesieniu międzynarodowym.

Obowiązki w zakresie przejrzystości Ustawy stosuje się do wszystkich organizacji handlowych (osób prawnych i spółek osobowych, gdziekolwiek są zarejestrowane lub utworzone):

- Działających w całości lub częściowo w Wielkiej Brytanii, niezależnie od tego, gdzie są zarejestrowane. Podmiot może być zobowiązany, nawet jeśli tylko niewielka część jego działalności jest prowadzona w Wielkiej Brytanii; i
- Firmy przekraczające obrót w wysokości £36m

Firmy poniżej progu mogą znajdować się w zakresie wpływu, jeśli dostarczają do firmy, która jest nad nim. Dlatego klienci takich firm będą od nich wymagać spełnienia/ realizacji polityk i procedur podobnych do tych opisanych w niniejszym dokumencie w celu zakwalifikowania się do przyszłych procesów selekcji dostawców.

Konieczne jest, aby wszystkie nasze lokalizacje Gardner przestrzegały zasad prawa i mogły zapewnić, że ich działania są zgodne z odpowiednimi normami etyki i postępowania w biznesie. Naszym zobowiązaniem jest wzmocnienie w całej naszej sieci świadomości, że nielegalna działalność, jak handel ludźmi stawia nie tylko reputację naszej marki w ryzykownym położeniu, ale również może zagrozić naszym pracownikom.

3. KORZYŚCI BIZNESOWE

Nacisk na zwalczanie współczesnego niewolnictwa nie tylko chroni pracowników narażonych oraz pomaga zapobiegać i zaradzić poważnym naruszeniom praw człowieka, może również przynieść wiele korzyści biznesowych. Procesów należytej staranności i raportowanie to podstawowe narzędzia do zarządzania, które poprawiają identyfikacja ryzyka i długoterminowe wyniki społeczne, środowiskowe, oraz finansowe. Inne kluczowe korzyści obejmują:

- ochronę i poprawę reputacji organizacji i jej marki;
- ochronę i rozwój bazy klientów organizacji, jako że coraz więcej konsumentów wyszukuje firmy z wyższymi standardami etycznymi;
- poprawę zaufania inwestorów;
- większą retencję pracowników i lojalności w oparciu o wartości i szacunek; i
- rozwój bardziej elastycznych, stabilnych i innowacyjnych łańcuchów dostaw.

4. AGENCJE REKRUTACYJNE – POZIOM RYZYKA

Podczas gdy rekrutacja w oparciu o outsourcing ma wiele zalet, może to zwiększyć ryzyko ofiar handlu ludźmi przenikające do łańcucha dostaw siły roboczej Gardnera. Na przykład, agencja może nie wykonać odpowiednich kontroli pochodzenia pracowników lub może sama narzucić warunki na pracownika, które są równoznaczne z niewolą zadłużenia i pracą przymusową.

Ocena ryzyka naszej Spółki bierze pod uwagę współpracę z agencjami rekrutacyjnymi jako obszary o wyższym zagrożeniu ze względu na prawdopodobieństwo wystąpienia następujących sytuacji:

- Pracownicy obciążeni nielegalnymi opłatami rekrutacyjnymi
- Pracownicy niedoinformowani lub źle poinformowani o warunkach zatrudnienia
- Pracownicy nie wyposażeni w zrozumiałe, zgodnych z prawem umowy pisemne
- Oszukańcze pobieranie opłat za podróże, badania lekarskie lub dokumentację pracy
- Fałszywa dokumentacja dotycząca pozwolenia pracy w Wielkiej Brytanii

4.1. Wytyczne dla Sprawdzania Agencji Rekrutacyjnych

- Sprawdź, jakie przepisy mają zastosowanie w kraju, w którym działasz pod względem agencji regulujących, zatrudniając pracowników agencji, jak również przepisy dotyczące prawa pracowników tymczasowych dotyczące np. czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz płac minimalnych. Zauważ, że gdy nie ma przepisów dotyczących czasu pracy w prawie krajowym, czas pracy nie powinien przekraczać czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo, a całkowity czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 60 godzin w tygodniu.
- Jeśli prawo nie wymaga od agencji, aby uzyskała licencję, to czy agencja jest członkiem krajowego stowarzyszenia lub instytucji zawodowej, na przykład Konfederacji Rekrutacji i Zatrudnienia w Wielkiej Brytanii?
- Czy agencja posiada jakiegokolwiek dodatkowe powiązania, na przykład akredytację „Investors in People”, normy ISO? Posiadanie takowych nie stanowi dowodu, że agencja nie stanowi ryzyka pracy przymusowej lub handlu ludźmi, ale mogą być uznane za wskaźniki dobrej praktyki zarządzania.
- Sprawdź, czy umowa pomiędzy naszą firmą a agencją zawiera wszystkie niezbędne przepisy
- Czy agencja posiada kodeks postępowania? Czy określa on wyraźny zakaz stosowania przymusowej pracy / handlu ludźmi?
- Jakie kontrole przeprowadza agencja w celu ustalenia tożsamości i kwalifikacji danego pracownika do pracy? Należy pamiętać, że jest to wymóg prawny w wielu krajach, aby sprawdzić, czy dana osoba ma prawo do pobytu i pracy w danym kraju.
- Czy agencja jest w stanie pokazać ci przykład umowy dla pracowników agencyjnych?
- Czy agencja może ci dostarczyć referencje od innych klientów?
- Czy pracownicy są zatrudnieni bezpośrednio z zagranicy?

- Czy agencja wykorzystuje usługę Pośredników do wyszukania personelu, np. pracowników migrujących? Jeśli tak, to ilu ma pośredników? Jakie kontrole przeprowadza agencja, aby upewnić się, iż pośrednik (-nicy) działa zgodnie z prawem i przestrzega norm/ standardów?
- Z kim pracownicy podpisują kontrakta – z agencją czy innym pośrednictwem pracy, czyjedno i drugie?
- Czy jakiegokolwiek opłaty lub depozyty zostały wpłacone przez pracowników, albo do Agencji lub do jakiegokolwiek pośrednika? Po co, ile i czy są któregoś z tych kosztów podlegają zwrotowi? Czy istnieje dokument na poparcie tego?
- Czy wszystkie dokumenty zostały zachowane, np. paszport, książka bankowa / karty? Jakie są ustalenia co do zwrotu lub dostępu pracowników do tych dokumentów? Czy jest napisana dokumentacja na poparcie tego? Choć nie jest to nielegalne w niektórych krajach, nie jest to uważane za dobrą praktykę do podjęcia płatności lub też przechowywania dokumentów i czeków powinno wyraźnie wskazywać, że istnieją przejrzyste procedury radzenia sobie z tym.

4.2. Kontrole wykonywać okresowo

- Sprawdź płace agencji, z usług których korzystasz, aby zobaczyć czy pasują do uzgodnionych cen
- Porozmawiaj z pracownikami agencji
- Czy dostali umowy w formie pisemnej, które rozumieją i una któe się zgodzili? Czy są zadowoleni z relacji z agencją?
- Czy istnieją jakiegokolwiek przesłanki wskazujące na to, że opłaty mogły być wypłacona za zatrudnienie lub za inne "usługi" takich jak odzież robocza czy posiłki?
- Czy są zmuszani do pracy w nadgodzinach?
- Czy nic nie daje powodów do obaw, że mogą być kontrolowani przez kogoś innego?

5. OBOWIĄZKI DOSTAWCY

Idealny dostawca Gardner Aerospace jest strategicznym partnerem długoterminowym oraz liderem przemysłowym w swojej dziedzinie wiedzy. Jak że Gardner rozszerza swoją działalność globalną na rynkach wschodzących, ustanawiamy partnerstwo z kwalifikowanymi dostawcami, którzy dzielają nasze pragnienie, aby odnieść sukces. Istotne jest, aby wszyscy nasi partnerzy działali w kierunku tych samych wysokich standardów jak Gardner i żeby wyznawali podobne wartości w odniesieniu do etyki i postępowania. Dlatego wymagamy od wszystkich dostawców, aby zgodzili się na spełnienie wymagań naszej Polityki postępowania przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi, oraz potwierdzili tą zgodę na piśmie przy użyciu dołączonej deklaracji.

6. DEFINICJE

Współczesne niewolnictwo jest terminem używanym do hermetyzacji obydwu przestępstw wymienionych w Ustawie o współczesnym niewolnictwie: niewolnictwa, zniewolenia i pracy przymusowej lub obowiązkowej/narzuconej; oraz handel ludźmi. Przestępstwa są określone w pkt 1 i pkt 2 ustawy, którą można znaleźć pod adresem:

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/1/enacted>

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/2/enacted>

6.1. Definicja niewolnictwa I poddaństwa

Niewolnictwo, zgodnie z Konwencją o niewolnictwie z 1926 r., jest to stan lub sytuacja osoby, nad którą wszystkie lub niektóre z uprawnień wynikających z prawa własności są wykonywane. Jako, że prawna "własność" danej

osoby nie jest możliwa, kluczowym elementem niewolnictwa jest zachowanie ze strony sprawcy, jak gdyby on / ona byli właścicielem osobę, co pozbawia ofiarę wolności. Służebność jest obowiązkiem świadczenia usług, co jest nakładane przez stosowanie przymusu i obejmuje obowiązek "niewolnika" życia na terenie miejsca zamieszkania/ własności innej osoby i niemożności zmiany swojego stanu.

6.2. Definicja pracy przymusowej lub obowiązkowej/ narzuconej

Praca przymusowa lub obowiązkowa jest zdefiniowane w prawie międzynarodowym przez ILO Konwencję Pracy Przymusowej 29 i Protokół. Obejmuje ona przymus, zarówno bezpośrednich gróźb lub bardziej subtelnych form przymusu. Kluczowymi elementami jest to, że praca lub usługa jest wymagana od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

6.3. Definicja handlu ludźmi

Przestępstwo handlu ludźmi zakłada, że osoba organizuje lub ułatwia przesuw innej osoby, która ma być eksploatowana. Przestępstwo można popełnić nawet gdy ofiara zgadza się na podróż. Odzwierciedla to fakt, że ofiara może się znieść obietnicą lepszego życia lub pracy lub może być dzieckiem, które zostało nakłonione do podróży przez osobę dorosłą. Ponadto, wykorzystanie potencjalnej ofiary nie musi mieć miejsca, a przestępstwo zostanie popełnione. Oznacza to, że zorganizowanie lub ułatwienie ruchu jednostki odbyło się z myślą o wykorzystaniu jej seksualnie lub inaczej niż seksualnie. Znaczenie eksploatacji określono tutaj: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/3/enacted>. Ostatnie dane z Narodowej Agencji Przestępczości (NCA) z Wielkiej Brytanii, pokazują, że najbardziej znany rodzaj wykorzystywania odnotowany dla potencjalnych ofiar pierwszej eksploatacji jako dziecko (tam gdzie jest to znane), był handel siłą roboczą.

6.4. Zachowanie stanowiące nowoczesne niewolnictwo

Identyfikowanie potencjalnych ofiar współczesnego niewolnictwa może być wyzwaniem, ponieważ zbrodnia może objawiać się na wiele różnych sposobów. Istnieje spektrum nadużyć i nie zawsze jest jasne, w jakim momencie, na przykład, złe metody pracy i brak zdrowia oraz świadomości bezpieczeństwa przenikają do przypadków handlu ludźmi, niewolnictwa i pracy przymusowej w środowisku pracy. Jednak firmy mają obowiązek upewnić się, że pracownicy nie są eksploatowani, że są bezpieczni i że odpowiednie zatrudnienie w tym wynagrodzenia i godziny pracy, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również praw człowieka i standardów międzynarodowych są przestrzegane, w tym swoboda przemieszczania się i komunikowania się. Mają miejsce przypadki wyzysku, gdzie istnieją złe warunki pracy, jednak takie przypadki nie osiągną progu dla współczesnego niewolnictwa - na przykład, ktoś może zdecydować się na pracę za mniej niż krajowa płaca minimalna, lub w niepożądanych lub niebezpiecznych warunkach, być może na długie godziny pracy, bez przymusu czy oszustwa. Takie praktyki nie mogą nabrać znaczenia współczesnego niewolnictwa, jeżeli pracownik może odejść wolno i bez problemu, bez zagrożenia dla siebie lub swojej rodziny. Organizacje mają wciąż jednak obowiązek prawny do wypędzania złych praktyk pracy w ich działalności i moralny obowiązek wpływania i zachęcania do ciągłych ulepszeń w łańcuchach dostaw.

7. PRZYDATNE REFERENCJE

7.1. Akty prawne UK:

<http://www.legislation.gov.uk/>

- Ustawa o Agencjach Zatrudnienia z 1973r.
- Agencje zatrudnienia oraz ustawodawstwo dotyczące prowadzenia agencji zatrudnienia z 2003 r.
- Przepisy dotyczące pracowników agencji/ agencyjnych z 2010 r.

Inspektorat Standardów Agencji Zatrudnienia jest agencją rządową UK zajmującą się przestrzeganiem norm i rozpatrywanie skarg.

Wytyczne rządowe Wielkiej Brytanii dotyczące korzystania z usług agencji w celu znalezienia pracowników. Poniższe wytyczne wyjaśniają jakie obowiązki ma Agencja, a jakie firma zatrudniająca pracowników za pośrednictwem agencji. Udostępniony jest również link do wytycznych znajdujących się w **Regulaminie Pracowników Agencyjnych 2010** <https://www.gov.uk/using-a-recruitment-agency-to-find-staff>

Rekrutacja i Konfederacja Pracy <http://www.rec.uk.com/home> – profesjonalny organ zajmujący się przemysłem rekrutacyjnym w UK z 3,776 członkami korporacyjnymi. Ma grupę i listę agencji członkowskich z sektora hotelarskiego. Członkowie podpisują kodeks postępowania.

Inwestujący w zasoby ludzkie – Norma UK ‘zarządzanie zasobami ludzkimi’, zgodnie z którą przedsiębiorstwa wykazujące najlepsze działanie w zakresie zatrudniania i zarządzania zasobami ludzkimi mogą złożyć wniosek o przyznanie certyfikatu „Inwestujących w zasoby ludzkie” <http://www.investorsinpeople.co.uk>

7.2. Międzynarodowe

Verité

<http://www.Verité.org/helpwanted/toolkit>

Przedstawia ramy działania dla marki, co do tego co można zrobić, aby zmniejszyć ryzyko wystąpienia pracy przymusowej w łańcuchu dostaw.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labor Organization = ILO)

<http://www.ilo.org/> Założona w 1919 roku, stanowi część ONZ, MOP działa na rzecz promowania praw w pracy, zachęcania do godnych warunków zatrudnienia, zwiększenia ochrony socjalnej i wzmocnienia dialogu w kwestiach związanych z pracą.

c

Międzynarodowa Konfederacja Prywatnych Agencji Zatrudnienia (International Confederation of Private Employment Agencies - Ciett)

<http://www.ciett.org>

Działa w celu promowania interesów sektora pracy tymczasowej agencyjnej poprzez promowanie standardów w branży zatrudnienia. Ciett składa się z 44 federacji krajowych prywatnych agencji zatrudnienia i siedmiu największych firm kadrowych na całym świecie. Kodeks postępowania nie odnosi się do handlu, ale zawiera użyteczne wskazówki. Zobacz także Eurociett (Europejska Konfederacja Prywatnych Agencji Zatrudnienia): www.eurociett.eu

8. ZAŁĄCZNIK 1 – DEKLARACJA PRACOWNIKA GARDNER

Postępowanie przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi

Deklaracja

Proszę dokładnie zapoznać się z załączoną Polityką postępowaniem przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi ("Polityka"). Jeśli nie rozumiesz Polityki lub masz jakieś pytania dotyczące którejkolwiek z jej treści, proszę te informacje zaczerpnąć od najstarszego kolegi w oddziale lub odpowiedniego członka działu HR, tak szybko jak to możliwe.

Poprzez podpisanie i odesłanie niniejszej deklaracji potwierdzasz, że:

- Otrzymałeś/ -łaś, przeczytałeś i rozumiesz Politykę.
- Zrozumiałeś/ -łaś swoje obowiązki wynikające z Polityki.
- Zrozumiałeś/ -łaś swoje obowiązki wobec Firmy wynikające z Polityki.
- Zrozumiałeś/ -łaś konsekwencje nieprzestrzegania Polityką.
- Będziesz dalej przestrzegać Polityki

Podpisano

Imię i nazwisko

Stanowisko

Data

Status tej polityki

Polityka ta nie daje umownego prawa poszczególnym pracownikom. Firma zastrzega sobie prawo do zmiany którejkolwiek z jej warunków w dowolnym czasie, jednakże będziemy informować na piśmie o wszelkich zmianach.

9. ZAŁĄCZNIK 2 – DEKLARACJA DOSTAWCY GARDNER

Anti-Slavery & Human Trafficking Declaration

Proszę dokładnie zapoznać się z załączoną Polityką postępowaniem przeciw niewolnictwu i handlu ludźmi ("Polityka"). Jeśli nie rozumiesz Polityki lub masz jakieś pytania dotyczące którejkolwiek z jej treści, proszę te informacje zaczerpnąć od SWOJEJ osoby kontaktowej Gardner Aerospace lub od menedżera kontraktu najszybciej jak to tylko możliwe.

Poprzez podpisanie i odesłanie niniejszej deklaracji potwierdzasz, że:

- Otrzymałeś/ -łaś, przeczytałeś i rozumiesz Politykę.
- Zrozumiałeś/ -łaś swoje obowiązki wynikające z Polityki.
- Zrozumiałeś/ -łaś swoje obowiązki wobec Firmy wynikające z Polityki.
- Zrozumiałeś/ -łaś konsekwencje nieprzestrzegania Polityką.
- Będziesz dalej przestrzegać Polityki

Podpisano

Imię I nazwisko

Stanowisko

Data