



Dichiarazione di principi/impegno

Le nostre azioni si basano sui seguenti principi di governance aziendale responsabile:

1. Ci impegniamo ad adottare pratiche di reclutamento e collocamento corrette ed etiche, in conformità ai sei principi guida del marchio di qualità "Fair Recruitment Care Germany", ovvero:

- Modulo scritto per la verificabilità
- Processo di collocamento gratuito per il personale sanitario
- Limitazione del rischio economico per il personale sanitario
- Trasparenza su strutture, servizi e costi
- Sostenibilità e partecipazione
- Responsabilità generale per l'intera catena di servizi

2. Ci impegniamo a rispettare il Codice globale di condotta dell'OMS sul reclutamento internazionale del personale sanitario e ad aderire alla lista di sostegno e salvaguardia del personale sanitario dell'OMS (esclusione di collocamenti da nazioni elencate nell'attuale lista di sostegno e salvaguardia del personale sanitario dell'OMS).

3. Ci impegniamo a rispettare gli standard internazionali sui diritti umani, in particolare

-le norme fondamentali del lavoro dell'OIL. I cinque principi fondamentali sono:

- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Abolizione del lavoro forzato
- Abolizione del lavoro minorile
- Divieto di discriminazione in materia di impiego e occupazione.
- Salute e sicurezza sul lavoro



-i principi generali e le linee guida operative dell'ILO per un reclutamento equo e per la definizione delle commissioni di reclutamento e dei costi correlati.

-i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

-così come le convenzioni internazionali delle Nazioni Unite sui diritti umani.

4 Ci impegniamo a rispettare il principio "Il datore di lavoro paga".
Il personale sanitario non ha:

- né i costi diretti o indiretti di collocamento

- né i costi per i servizi direttamente collegati all'intermediazione

Questo vale per l'intera catena di servizi.

5. Ci impegniamo a rinunciare a clausole di vincolo e di rimborso inappropriate e a non stipulare contratti di lavoro che contengano obblighi di vincolo e di rimborso relativi ai costi del collocamento.

La durata massima del contratto è di due anni.

L'obbligo di rimborso in caso di ritiro prematuro del candidato dal corso di lingua nel Paese d'origine, è dovuto solo se il ritiro è causato da motivi di cui il candidato è responsabile. L'importo del rimborso può comprendere solo i costi effettivamente sostenuti per la partecipazione al corso di lingua nel Paese d'origine, l'esame di lingua nel Paese d'origine, eventuali pagamenti effettuati al candidato per garantire il suo sostentamento durante l'apprendimento della lingua e le spese amministrative per traduzioni, certificazioni, visti e valutazione dell'equivalenza sostenute fino al momento del ritiro.

Se il corso di lingua viene annullato, l'importo massimo che può essere rimborsato è il costo del corso di lingua, ma solo fino a un massimo di 2.800 euro. In caso di annullamento entro i primi due anni di lavoro, deve essere versato un importo di rimborso proporzionale (ad esempio, rimborso dopo 12 mesi di lavoro: 1.400 euro).

La responsabilità dell'attuazione e del monitoraggio della conformità alla dichiarazione dei principi è affidata alla direzione dell'azienda.