

randstad global policy

equity, diversity
& inclusion
policy.



inhoudsopgave.

inhoudsopgave.	3
1. waarom deze policy	4
doel	4
toepassingsgebied & doelgroep	5
2. definities	5
definities	5
3. beleid	6
visie, missie & strategie	6
onze visie	6
onze missie	6
onze strategie	6
onze verantwoordelijkheden	7
verantwoordelijkheden van alle medewerkers	7
verantwoordelijkheden van leiders	7
verantwoordelijkheden van het ED&I committee en het executive leadership team	8
onze samenwerking met leveranciers	8
ons engagement voor gelijke arbeidskansen	8
het gebruik van kunstmatige intelligentie	9
ons engagement voor toegankelijkheid	9
4. wanneer je vragen hebt en/of iets wilt melden	9

equity, diversity & inclusion policy.

17 april 2024

Function: ED&I Global CoE

Document number/Version: 20240417 | v2.0

Confidentiality classification: C1 - public

Publication location: randstad.com

Deze Randstad Group Policy is de lokale vertaalslag van de ED&I policy 2024 van Randstad Global.

1. waarom deze policy?

doel

Deze equity, diversity & inclusion policy heeft als doel duidelijk te omschrijven hoe Randstad gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie benadert en zich ervoor inzet.

Bij Randstad stuurt inclusie ons persoonlijke en professionele gedrag. Als ondertekenaar van het Global Compact van de VN spant Randstad zich voortdurend in om zijn ED&I-principes te handhaven.

Deze policy is in overeenstemming met en ondersteunt de bedrijfsprincipes van Randstad, meer bepaald principes 1, 8 en 11:

1. Wij kennen en houden ons aan internationale mensenrechtenprincipes, de interne beleidsregels en procedures van Randstad en de wetten waaraan onze bedrijfsvoering onderworpen is.
8. Wij behandelen anderen eerlijk, handelen zorgvuldig en weloverwogen en respecteren mensenrechten. Wij tolereren geen enkele vorm van intimidatie of pesten.
11. Wij hechten waarde aan diversiteit en inclusie. Wij zetten ons in voor gelijke kansen en discrimineren niet op grond van leeftijd, kleur, handicap, genderidentiteit, burgerlijke staat, nationaliteit, ras, etnische afkomst, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, seksuele geaardheid of andere irrelevante of illegale kenmerken.

We voelen ons verantwoordelijk en engageren ons om te luisteren, te leren en vooruitgang te boeken. We streven naar een meer inclusieve werkplek door onze collega's aan te moedigen zichzelf te zijn op het werk en zich te gedragen als een betrouwbare bondgenoot of een inclusieve leider.

De drijvende kracht achter Randstad is onze visie 'to become the most equitable and specialized talent company'. Daarom staan gelijke kansen centraal bij alles wat we doen, want op een schaarse markt telt elk talent.

toepassingsgebied & doelgroep

Dit beleid geldt met onmiddellijke ingang voor:

- alle bestuursleden en medewerkers van Randstad. Zij moeten er ook voor zorgen dat de bedrijven onder hun beheer dit beleid naleven voor zover dergelijke activiteiten gevolgen kunnen hebben voor Randstad en/of de bedrijven van Randstad (gezamenlijk 'medewerkers van Randstad'); en
- alle agenten, tussenpersonen, vertegenwoordigers, adviseurs, partners in joint ventures van Randstad en alle andere personen die handelen in naam van Randstad (gezamenlijk 'zakenpartners').

In het kader van dit beleid onderscheidt Randstad drie specifieke doelgroepen:

talent – We erkennen dat het risico op uitsluiting reëel is voor alle talenten, ongeacht hun achtergrond en ongeacht of ze op de arbeidsmarkt aanwezig zijn of die (opnieuw) betreden. Wereldwijd zijn die risico's het grootst voor vrouwen, jongeren, mensen met een handicap, de LGBTQI+-gemeenschap, oudere werknemers en mensen met een bepaalde etnische achtergrond. Randstad ondersteunt die groepen actief als onderdeel van ons streefdoel om de arbeidsmarkt duurzamer te maken.

klanten – Mensen verlangen naar verbondenheid en gelijkwaardigheid, en verwachten dat werkgevers die waarden delen. Aangezien de talentschaarste toeneemt, moeten bedrijven een billijke werkomgeving tot prioriteit maken. Wij begrijpen de problemen die onze klanten ervaren door de talentschaarste, de toenemende vaardigheidskloof en de noodzaak om een duurzame en inclusieve werkplek te creëren. Wij beschikken over de middelen en motivatie om onze klanten hierin te ondersteunen.

medewerkers van Randstad – Dit beleid geldt voor alle medewerkers van Randstad, ongeacht hun functie en verantwoordelijkheden. Randstad zet alles op alles om voor zijn medewerkers een werkplek te creëren waar er niet alleen begrip is voor verschillen, maar waar die ook gewaardeerd en gevierd worden. Uiteindelijk willen we al onze medewerkers de kracht geven om zichzelf te zijn. Dat proberen we te bereiken door een wereldwijde, inclusieve cultuur te bevorderen waarin ruimte is voor verschillende standpunten, iedereen gelijke kansen krijgt en iedereen het gevoel heeft erbij te horen.

2. definities

- **verbondenheid** betekent dat mensen zich gewaardeerd en aanvaard voelen op het werk, zodat ze volledig zichzelf kunnen zijn. Dat is het einddoel van onze inspanningen op het vlak van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie.
- **diversiteit** draait om de dimensies om je van anderen te onderscheiden, aspecten die je uniek maken. Diversiteit betekent begrip en waardering tonen voor verschillen in meningen, cultuur, ras, etniciteit, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, afkomst, religie, overtuigingen, opleiding, beperking, neurodiversiteit, socio-economische status, veteranenstatus of militaire dienst.

- [employee resource groups \(ERG's\)](#) vormen de basis van BRG's. Ze beginnen als informele groepen die spontaan ontstaan om mensen met soortgelijke interesses samen te brengen. Naarmate ze evolueren en gekoppeld worden aan bedrijfsdoelen, groeien ze uit tot BRG's.
- [billijkheid of gelijkwaardigheid](#) betekent dat je steun en middelen biedt, zodat obstakels voor volledige deelname en gelijke kansen verdwijnen en mensen kunnen groeien binnen de organisatie.
- [gelijkheid](#) is iedereen gelijk behandelen, zonder dat dit noodzakelijkerwijs tot billijke resultaten leidt.
- [inclusie](#) geeft alle mensen het gevoel dat ze erbij horen en verantwoordelijkheid dragen, ongeacht hun achtergrond. Het zorgt ervoor dat ze gezien, gehoord, gerespecteerd en gewaardeerd worden in de organisatie.
- [business resource groups \(BRG's\)](#) een informele groep van medewerkers, bestaande uit ondervertegenwoordigde groepen en hun bondgenoten en ondersteund door Randstad. Het doel is drieledig : inzicht bieden in de behoeften en perspectieven van ondervertegenwoordigde groepen, een veilige plek creëren waar leden kunnen samenkomen, contact leggen en elkaar steunen, en ontwikkelmogelijkheden creëren.
- [bias](#) is een natuurlijke vooringenomenheid voor of tegen een idee, onderwerp, groep of individu die doorgaans als oneerlijk wordt beschouwd. Het is meestal aangeleerd en hangt sterk af van variabelen zoals socio-economische status, ras, etniciteit, opleiding enz. Bias is vaak gebaseerd op stereotypen in plaats van echte kennis over een individu of situatie.
- [onbewuste of impliciete bias](#): vooroordelen worden op jonge leeftijd aangeleerd en vloeien voort uit de socialisatie en opvoeding. Ook de manier waarop het menselijke brein werkt, moedigt de vorming van onbewuste bias aan. Daarom is iedereen op een manier bevooroordeeld. Onbewuste bias bevindt zich buiten het bewustzijn en beïnvloedt de inzichten, handelingen en beslissingen van een persoon. Maar door kritisch over oordelen na te denken en zich bewust te zijn van blinde vlekken, kunnen mensen voorkomen dat ze handelen op basis van stereotypen en nadelige vooroordelen.
- [gevoelige persoonsgegevens](#): gevoelige persoonsgegevens omvatten informatie over iemands ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, godsdienstige of soortgelijke overtuigingen, vakbondslidmaatschap, lichamelijke of geestelijke gezondheid of toestand of seksuele geaardheid, of over het plegen van een strafbaar feit of de vervolging voor een strafbaar feit dat is gepleegd of waarvan wordt vermoed dat het is gepleegd door die persoon, de afhandeling van een dergelijke procedure of de uitspraak van een rechter in een dergelijke procedure. Gevoelige persoonsgegevens mogen alleen onder strikte voorwaarden worden verwerkt. Daarvoor is meestal de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene of een wettelijke verplichting nodig. In sommige landen kunnen foto's en videobeelden als gevoelige persoonsgegevens worden aangemerkt, omdat die iemands raciale of etnische afkomst en/of religieuze of soortgelijke overtuigingen kunnen onthullen.

3. beleid

visie, missie & strategie

onze visie

Randstads ambitie is 'to become the world's most equitable and specialised talent company'. Vanuit [onze kernwaarden](#) ondersteunen we gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie en verbondenheid voor onze medewerkers, klanten, talenten, gemeenschap en andere stakeholders. De diversiteit in ons personeelbestand zorgt voor energie en creativiteit en helpt ons groeien. Onze diversiteit maakt ons beter als bedrijf en als team. Verschillende ideeën, culturen en perspectieven helpen

werkgevers onbewuste en systemische barrières af te breken en meer creatieve, productieve, flexibele en inclusieve teams op te bouwen.

onze missie

We streven naar [gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie](#) bij het aantrekken, in dienst nemen, belonen, motiveren en ontwikkelen van onze medewerkers. We willen inzicht krijgen in de ontwikkelingsbehoeften van onze leiders, medewerkers, kandidaten en talenten, en tegelijkertijd innovatieve programma's aanbieden die in die behoeften voorzien. Als organisatie doet Randstad zijn best om de rijke diversiteit te weerspiegelen van de gemeenschappen waarin we leven, werken en elkaar van dienst zijn.

onze ed&i-strategie

Onze ED&I strategie zet de mens centraal en is geïntegreerd in onze cultuur. Dankzij global best practices en de voortdurende feedback van onze medewerkers, klanten, talenten, gemeenschap en andere stakeholders kunnen we bewust een inclusieve cultuur creëren waarin iedereen de beste versie van zichzelf kan worden en zijn, met oog voor authentieke perspectieven en ervaringen. Daarnaast houdt onze global-local aanpak rekening met culturele nuances en lokale gebruiken en wetten. We hebben aandacht voor de stem van al onze medewerkers en focussen daarbij op het bevorderen van diversiteit, inclusie en verbondenheid.

Met verschillende initiatieven probeert Randstad inzicht te krijgen in de perspectieven van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen en ontwikkelt langetermijnplannen om hen te ondersteunen. Eén van de belangrijkste initiatieven om inzicht te verwerven zijn de Global Business Resource Groups door én voor medewerkers van Randstad. We willen dat onze medewerkers zichzelf op een authentieke manier herkennen in onze teams, zodat er meer inclusie, vertrouwen en verbondenheid heerst.

onze verantwoordelijkheden

Alle medewerkers Randstad spelen een belangrijke rol in het creëren van een inclusieve en veilige omgeving voor iedereen. Daarom zet Randstad zich voortdurend in om ED&I onder de aandacht te brengen, een cultuur gebaseerd op respect en waardigheid op te bouwen, en micro agressie, vooroordelen en alle vormen van pesten en intimidatie te vermijden.

Discriminerend of vooringenomen gedrag wordt niet getolereerd. Als je het toch vaststelt, kun je het melden in overeenstemming met de [Misconduct Reporting Procedure](#). Alleen als we ervan weten, kunnen we het opvolgen.

Een inclusieve werkplek begint bij de leiders van Randstad: de leden van de raad van commissarissen, de raad van bestuur, en de regionale en lokale managementteams moeten het goede voorbeeld geven.

Randstad zet zich voortdurend in om inclusief leiderschapsgedrag te bevorderen en bij te brengen.

Alle vertegenwoordigers van Randstad moeten zo te werk gaan. Dat betekent in het bijzonder diversiteit in het team aanmoedigen, personeel werven op basis van vaardigheden en gelijke kansen, heel erg zelfbewust zijn, en vooroordelen en/of bias kunnen herkennen en aanpakken.

Randstad streeft naar een cultuur waarin alle medewerkers, ongeacht hun functie, worden aangemoedigd om nieuwsgierig te blijven, zich empathisch te gedragen en zich te laten leiden door data. Zo kunnen we de mogelijke invloed van onbewuste bias op ons gedrag en onze besluitvorming tot een minimum beperken.

We verwachten dan ook het volgende van de verschillende groepen bij Randstad:

verantwoordelijkheden van alle medewerkers

Iedere medewerker van Randstad moet anderen met respect behandelen en heeft als verantwoordelijkheid om een inclusieve omgeving te koesteren, te bevorderen en in stand te houden. In een inclusieve bedrijfscultuur voelt ieder individu zich gewaardeerd, gerespecteerd en gesteund. Iedereen moet zich inzetten om micro agressie en bewuste bias te vermijden. Als je

ongepast gedrag opmerkt, ben je verplicht er iets aan te doen. We verwachten dat medewerkers van Randstad eventuele problemen intern bespreken. Indien ze ongepast gedrag vaststellen, moeten ze als volgt handelen: de persoon die zich ongepast gedraagt aanspreken om uit te leggen waarom zo'n gedrag ongepast is en welke risico's eraan vasthangen, indien nodig de manager en/of hr inlichten, en/of hulp vragen bij Randstad Legal. Voelt dit niet veilig, dan is het ook mogelijk om melding te doen via de Randstad Group Integrity Line, in overeenstemming met onze Misconduct Reporting Procedure.

verantwoordelijkheden van leiders

Naast de bovengenoemde verantwoordelijkheden verwachten we van leiders het volgende:

- anderen aansprakelijk stellen – respectloos en/of discriminerend gedrag aan de kaak stellen. Moedig zijn en van zich laten horen wanneer ze niet-inclusief gedrag opmerken. De Misconduct Reporting Procedure volgen en/of bepaalde situaties melden aan het lokale management of de lokale hr-afdeling.
- opkomen voor ED&I bedrijfsbrede inspanningen en deze ondersteunen om de ED&I-doelstellingen van Randstad te helpen verwezenlijken. Een inclusieve werkomgeving opbouwen en handhaven door het goede voorbeeld te geven inzake inclusief gedrag.
- bij besluitvorming actief rekening houden met verschillende perspectieven en (indien mogelijk) de stemmen van alle groepen.
- werken aan het eigen bewustzijn van mogelijke bias bij zichzelf om deze te verminderen.
- actief deelnemen aan leer- en opleidingsactiviteiten inzake ED&I georganiseerd door Randstad, in het bijzonder die over inclusief leiderschap.
- gedrag vertonen dat Randstads engagement voor ED&I ondersteunt.

verantwoordelijkheden van het ED&I committee en het executive leadership team (ELT)

Als voorvechters van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie ondersteunen de leden van het ED&I committee en het ELT regelmatig ED&I-initiatieven, en nemen ze eraan deel. Het ED&I committee en het ELT moeten:

- inclusief leiderschapsgedrag stimuleren en zo een positieve werkomgeving voor iedereen creëren.
- ED&I inbouwen in dagelijkse interacties die Randstads engagement voor ED&I ondersteunen, en die inspanningen opvolgen om positieve resultaten te garanderen.
- communiceren over de ED&I-doelen en -initiatieven om ze onder de aandacht te brengen.
- ons engagement voor ED&I en verwachtingen voor leiders regelmatig aanhalen.
- een open discussie over ED&I aanmoedigen als deel van de bedrijfscultuur bij Randstad, zodat mensen op alle niveaus zich verbonden en betrokken voelen.
- verantwoordelijkheid om ED&I in de hele organisatie verankeren door de respectieve werkmaatschappijen, functies en afdelingen aansprakelijk te stellen voor de naleving van dit beleid.

De Chief Executive Officer (CEO) van Randstad treedt op als de voorzitter van het ED&I Committee Committee, en de Chief Human Resources Officer (CHRO) als ondervoorzitter. Het ED&I Committee bestaat uit de Chief Operating Officer, de Chief Talent Officer, de Chief Executive Randstad Technologies, de Chief Executive North America, de Chief Executive Enterprise en de Global Chief Equity Officer. Zij blijven lid van het ED&I Committee op grond van hun functie en zolang ze die functie uitoefenen. Neemt iemand de functie over, dan krijgt die persoon ook de rol van het comitélid. Naar goeddunken van het ED&I Committee mogen er subcomités worden opgericht.

onze samenwerking met leveranciers

De kwaliteit van onze diensten staat of valt met de bijdragen van onze leveranciers. Daarom eisen we van hen dat ze onze normen omarmen en de Supplier Code naleven, want die vormt een cruciaal deel van onze algemene voorwaarden. Hij zorgt er namelijk voor dat goederen, werk en diensten op een maatschappelijk verantwoorde en duurzame manier worden geleverd, volgens onze bedrijfsprincipes. De leverancier moet de [Global Supplier Code](#) aanvaarden en naleven. *(De in het nederlands vertaalde versie maakt als Deel 2 integraal deel uit van onze [algemene inkoopvoorwaarden](#) en dient te worden ondertekend bij iedere samenwerking met een leverancier.)*

ons engagement voor gelijke arbeidskansen

Randstad zet zich in voor gelijke arbeidskansen en verbiedt discriminatie op basis van eender welke status die wordt beschermd door de toepasselijke wetgeving. Dat staat ook zo in onze [Human Rights Policy](#). Mensenrechten zijn belangrijk, en daarom voeren we een nultolerantiebeleid wat betreft de onderwerpen in onze Human Rights Policy. Beschuldigingen die we ontvangen, zullen we dan ook ernstig nemen en vertrouwelijk en welwillend behandelen. Als de beschuldigingen na verder onderzoek terecht blijken, dan treffen we corrigerende of disciplinaire maatregelen (waaronder ook de mogelijkheid van ontslag) of nemen we juridische stappen.

Bij verrichtingen, algemene voorwaarden en privileges in verband met arbeid, zoals maar niet beperkt tot werving, indienstneming, taakverdeling, overplaatsingen, promoties, vergoedingen, voordelen, ontslagen, terugkeer na ontslag, beëindiging van het dienstverband en toegang tot training en initiatieven voor persoonlijke ontwikkeling, wordt niet gekeken naar ras, huidskleur, religie, afkomst, nationaliteit, leeftijd, geslacht (inclusief zwangerschap), seksuele geaardheid, genderidentiteit of -uitdrukking, burgerlijke staat, handicap, veteranenstatus, dienst in uniformberoepen, staatsburgerschap, genetische informatie of enige andere status die beschermd wordt door de toepasselijke wetgeving.

In het kader van zijn [engagement voor gelijk loon](#) analyseert Randstad jaarlijks in elke regio de interne genderloonkloof en neemt het nodige stappen om eventuele problemen op te lossen.

[Persoonsgegevens in verband met diversiteit](#) gelden in veel rechtsgebieden als gevoelige persoonsgegevens en mogen alleen onder specifieke voorwaarden worden verwerkt. De lokale gegevensbeschermingsteams moeten helpen te beoordelen hoe zulke gevoelige persoonsgegevens verwerkt kunnen worden in overeenstemming met de lokale wetgeving en onze Data Protection Policy.

het gebruik van kunstmatige intelligentie

Randstad erkent dat [kunstmatige intelligentie \(AI\)](#) mogelijkheden biedt om de toegankelijkheid te verbeteren. In lijn met onze kernwaarden proberen we AI-technologieën te ontwikkelen en te gebruiken die onze samenleving als geheel ten goede komen. Tegelijkertijd [heeft Randstad oog voor de risico's die AI met zich meebrengt, meer bepaald op het vlak van bias en discriminatie. We doen er dan ook alles aan om die risico's te vermijden of te beperken.](#)

Als Randstad machinelearning of andere soorten kunstmatige intelligentie (AI) gebruikt, dan doen we dat volgens onze [AI Principles](#). AI zou ons bijvoorbeeld kunnen helpen ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen meer te betrekken en nieuwe sociale, economische en opleidingsmogelijkheden te scheppen. Voor alle nieuwe technologieën die we kopen of ontwikkelen, voeren we een ethics impact assessment inzake data en AI uit. Het doel is om ethische risico's in verband met AI in kaart te brengen en te beperken, ethiek als basisvoorwaarde te promoten, en de medewerkers van Randstad voor te lichten en bewust te maken. De risicobeoordeling en het risicobeheer worden up-to-date gehouden volgens de meest recente internationale beste praktijken en vereisten onder de toepasselijke wetgeving, zoals de nieuwe AI-wet van de EU.

ons engagement voor toegankelijkheid

[Randstad zet zich in voor toegankelijkheid](#), en beseft hoe belangrijk het is om digitale content te creëren en te beheren die toegankelijk is voor individuen met verschillende mogelijkheden. We streven ernaar onze

digitale platformen zo te ontwerpen, te ontwikkelen en te onderhouden dat ze voldoen aan de vereisten van de toepasselijke (lokale) wetten en voorschriften. Daarnaast willen we voldoen aan de meest recente versie van de web content accessibility guidelines (WCAG), en meer specifiek niveau AA halen.

4. wanneer je vragen hebt en/of iets wilt melden

Heb je vragen over een aspect van dit beleid? Neem gerust contact op met je lokale hr-afdeling van Randstad. In de bedrijfscultuur van Randstad staat transparantie steeds centraal. Het bepaalt hoe we voor elkaar zorgen, en voorkomt dat jij of een collega in nare situaties terechtkomt.

Wanneer er zich een probleem voordoet in verband met dit beleid, moeten we de situatie grondig analyseren en nagaan wat we eraan kunnen doen. Als een medewerker van Randstad aan de basis van onrechtmatig gedrag ligt, kan Randstad passende maatregelen treffen om dit gedrag te stoppen.

Een schending van het ED&I-beleid moet worden gemeld volgens de [Misconduct Reporting Procedure](#) van Randstad Group.

In veel gevallen is het een goed idee om de persoon in kwestie eerst zelf aan te spreken, ook al is dit niet altijd gemakkelijk. Natuurlijk kun je ook je rechtstreekse manager benaderen of contact opnemen met je lokale hr-afdeling.

Als je dat niet gepast vindt of je er ongemakkelijk bij voelt, kun je ook bij je Local Integrity Officer of de Central Integrity Officer melding doen, of de Integrity Line gebruiken.

Een beleidsdocument kan niet alle situaties en regels omschrijven. Als medewerker van Randstad moet je altijd je gezonde verstand en professionele beoordelingsvermogen gebruiken.

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



partner for talent.