

randstad group policy

human rights.



# human rights policy.

Deze Randstad Group Policy is de lokale vertaalslag van de Human Rights Policy 2019 van Randstad Global.

## 1. doel

In het verlengde van onze kernwaarden en onze Human Forward-strategie, gelooft Randstad dat iedereen het recht heeft waardig en respectvol te worden behandeld. Als wereldleider op het vlak van HR-diensten zijn wij ons bewust van de maatschappelijke rol die we spelen en onze verantwoordelijkheid om over mensenrechten te waken. We streven ernaar inbreuken op mensenrechten die voortvloeien uit of te maken hebben met onze activiteiten en diensten te voorkomen en deze inbreuken meteen aan te pakken zodra ze zich voordoen.

Randstad heeft het Global Compact van de Verenigde Naties ondertekend en respecteert en steunt bijgevolg elk principe in het pact, in het bijzonder de principes met betrekking tot mensenrechten en arbeid. Randstad onderschrijft tevens het 'Protect, Respect and Remedy'-framework, waaronder de Richtlijnen inzake bedrijven en mensenrechten van de Mensenrechtenraad van de VN. Voor Randstad betekent de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ons bedrijf om de mensenrechten te respecteren ook de naleving van het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens alsook de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake de fundamentele rechten en principes op het werk (zie bijlage voor deze en andere relevante documenten).

De belangrijkste IAO-principes en -rechten met betrekking tot het recht op arbeid en die wij ook in onze kernwaarden hebben opgenomen en belichaamd worden in onze bedrijfsprincipes zijn:

*Vrijheid van vereniging en het recht om collectief te onderhandelen, de afschaffing van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid, afschaffing van discriminatie bij arbeid en beroep.*

In deze Human Rights Policy schetsen we de voornaamste principes met betrekking tot mensenrechten waar Randstad, al zijn werknemers, bestuurders en directeurs (hierna: de werknemers), en al zijn kandidaten zich aan moeten houden, alsook de verwachtingen die we koesteren ten opzichte van onze externe partners.

Dit beleid sluit aan bij en onderschrijft de bedrijfsprincipes van Randstad, in het bijzonder:

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.

9. Wij respecteren het recht op privacy, zorgen ervoor dat vertrouwelijke informatie vertrouwelijk wordt gehouden en maken geen misbruik van de vertrouwelijke informatie van anderen.
11. Wij hechten waarde aan diversiteit en inclusie. Wij zetten ons in voor gelijke kansen en discrimineren niet op grond van leeftijd, huidskleur, handicap, genderidentiteit, burgerlijke staat, nationaliteit, ras, etnische afkomst, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, seksuele geaardheid of andere irrelevante of illegale kenmerken.
14. Veiligheid en gezondheid in ons bedrijf heeft voor ons de hoogste prioriteit. Dit geldt voor zowel onze eigen medewerkers als onze kandidaten (uitzendkrachten).

## 2. wat we doen en wat we verwachten van onze interne en externe partners

Mensen vormen het hart van onze diensten. Ons uiteindelijke doel is om tegen 2030 500 miljoen mensen bij te staan bij hun professionele leven. Wij verwachten dan ook dat alle werknemers van Randstad het belang van onze taak om de mensenrechten te ondersteunen begrijpen en dit belang behartigen in relatie met alle partners. Dit principe geldt zowel binnen de Randstad Group als alle externe relaties: alle collega's, kandidaten, werkzoekenden, klanten, leveranciers en alle andere partners waar de werknemers mee in contact komen bij het uitvoeren van hun job.

We waken in het bijzonder over mensen die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Wie precies tot deze kwetsbare groep behoort, varieert en kan betrekking hebben op kinderen, mensen met een beperking, gastarbeiders, de LGBT+ gemeenschap, de inheemse bevolking, raciale en etnische minderheden en langdurig werklozen.

### 2.1 werknemers, kandidaten en werkzoekenden

Werknemers van Randstad worden aangemoedigd om alle nodige maatregelen te treffen om te vermijden dat Randstad betrokken raakt bij of bijdraagt tot inbreuken op de mensenrechten bij onze activiteiten, diensten of in de omgang met werknemers, kandidaten, werkzoekenden, opdrachtgevers, zelfstandigen en eender welke andere partner. Randstad doet er alles aan om hen te beschermen tegen inbreuken op hun mensenrechten en verwacht ook dat zij er zelf alles aan doen om aan deze normen te voldoen.

Elke nieuwe werknemer wordt ingelicht over dit beleid tijdens hun introductie-opleiding en elke werknemer is verplicht (opfris)opleidingen te volgen met betrekking tot compliance. Deze opleidingen halen onder meer de principes inzake mensenrechten aan, voor zover ze relevant zijn binnen de arbeidscontext van de werknemer.

### 2.2 management

Het management, met inbegrip van onze bestuurders en directeurs, dragen een grotere verantwoordelijkheid dan de werknemers, kandidaten en werkzoekenden. Ze engageren zich om steeds naar de Randstad kernwaarden handelen en het toepasselijke beleid na te leven. Dat betekent ook dat ze hun teamleden moeten steunen bij hun inspanningen om deze principes te behartigen door ze aan hun teamleden uit te leggen. Ten slotte waken ze erover dat iedereen binnen hun bevoegdheid zich aan de principes houdt door actieve communicatie te stimuleren.

### 2.3 klanten en leveranciers

Wanneer we samenwerken met klanten, verwachten we dat ze zich houden aan alle principes inzake mensenrechten, met name de principes die betrekking hebben op onze werkzoekenden, kandidaten en werknemers. We vragen steeds alle informatie op met betrekking tot problemen of situaties die de werkomstandigheden van onze kandidaten en werkzoekenden kunnen beïnvloeden en gaan actief in gesprek over mogelijke problemen, inbreuken of vermoedelijke inbreuken met betrekking tot mensenrechten. Wanneer een klant een inbreuk pleegt op de principes inzake mensenrechten, kan de samenwerking met Randstad mogelijk worden stopgezet. We willen onze

klanten steunen om hun eigen principes inzake mensenrechten na te leven, met name de principes die betrekking hebben op diversiteit en inclusie, gezondheid en veiligheid en niet-discriminatie.

Wanneer we samenwerken met leveranciers (met inbegrip van vertegenwoordigers, opdrachtnemers en hun leveranciers en subcontractors), overeenkomstig hetgeen bepaald in onze Global Supplier Code, verwachten we dat ze zich houden aan alle principes inzake mensenrechten. Randstad mag deze partijen controleren en, wanneer Randstad een inbreuk vaststelt, zal er besproken worden hoe de partijen zich in de toekomst beter aan de principes kunnen houden, zodat de risico's verkleinen en de gevolgen meteen kunnen worden aangepakt. Wanneer Randstad echter inbreuken blijft vaststellen, wordt het contract met de leverancier beëindigd.

## 3. voornaamste principes van Randstad

Gezien de aard van onze activiteit kunnen sommige mensenrechten een grotere negatieve impact hebben op de activiteiten en partnerrelaties van Randstad. Samen met onze interne en externe partners hebben we een aantal belangrijke aandachtspunten verzameld waar we extra op moeten letten. Deze aandachtspunten worden hieronder beschreven.

### 3.1 onze principes

#### diversiteit en inclusie

Wij hechten erg veel belang aan **diversiteit** van mensen en ideeën en zijn ons bewust van culturele verschillen. Door verschillende ideeën, culturen en perspectieven bijeen te brengen, slopen we onbewuste muren en kunnen we sterker presterende teams bouwen waarin elk lid elkaar aanvult. Het idee van inclusie sluit naadloos aan bij onze bedrijfscultuur, waarbij we elk individu het gevoel willen geven dat hij gewaardeerd, gerespecteerd en gesteund wordt. Wij willen en hebben de mogelijkheid om de unieke eigenschappen van een individu te herkennen, te begrijpen, te respecteren en volop te benutten, zodat iedereen zijn hoogste potentieel kan benutten. Inclusie is met andere woorden een van de voorwaarden voor innovatie en succes, omdat het de juiste voorwaarden voor sterke prestaties in de hand werkt. In de praktijk komt dit tot uiting doordat wij bepaalde groepen en thema's actief en expliciet steunen, zoals de LGBT+ gemeenschap, jonge werkzoekenden, gendergelijkheid enz.

Meer details over onze aanpak met betrekking tot diversiteit en inclusie staan in de [Randstad Group Diversity and Inclusion Policy](#).

Bij Randstad hebben we de unieke kans om de diversiteit verder uit te diepen en zo wereldwijd nieuwe jobkansen te creëren en economische ontwikkeling te stuwen.

#### niet-discriminatie en gelijke kansen

Een handeling of praktijk is **discriminerend** als deze mensen direct of indirect onterecht benadeelt<sup>1</sup> op basis van eigenschappen die niet van belang zijn voor de situatie (zoals leeftijd, huidskleur, fysieke of mentale beperking, geslachtsidentiteit, burgerlijke stand, nationaliteit, ras, etnische afkomst, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, seksuele geaardheid of eender welk ander onbelangrijk of onwettig kenmerk).

We waken erover dat iedereen bij Randstad (kandidaten, werkzoekenden en werknemers) gelijk en waardig wordt behandeld en dat er niet wordt gediscrimineerd op basis van eigenschappen die niet van belang zijn voor de situatie. Dit geldt ook voor al onze relaties met klanten en leveranciers.

We willen iedereen gelijke kansen bieden, in alle fasen van hun carrière, met betrekking tot het solliciteren, aanwerven en stopzetten van een contract, kansen om door te groeien, ontwikkeling en promotie, de selectie van werknemers voor opleidingen en het toekennen van een loon en voordelen. Hierbij zien we er ook op toe dat onze klanten onze werkzoekenden, kandidaten en werknemers niet discrimineren en geven we onze werknemers het recht een samenwerking met een klant stop te zetten als blijkt dat deze zich schuldig maakt aan discriminatie. We berispen elke

---

<sup>1</sup> **Onrechtstreekse discriminatie** is een beleid of een praktijk die op het eerste zicht neutraal lijkt of gelijk voor iedereen, maar die een bepaalde persoon of groep in de praktijk negatief treft of die hem een bepaald voordeel ontzegt.

klant die een discriminerende vacature wil plaatsen en plaatsen zelf geen discriminerende vacatures: ofwel zorgen we ervoor dat ze wettig zijn, ofwel weigeren we het verzoek.

Soms is het niet altijd duidelijk wanneer een vacature discriminerend is voor een bepaalde groep. Denk bijvoorbeeld aan een klant die wel rekening mag houden met het accent van een kandidaat, maar enkel als dit accent de mogelijkheid om specifieke taken uit te oefenen fundamenteel in de weg staat. Een werkgever kan eisen dat een kandidaat de lokale taal beheerst, maar enkel tot het niveau dat strikt noodzakelijk is voor de aangeboden functie. Een goede beheersing van de taal kan nodig zijn voor de veiligheid op de werkplek of een specifieke samenwerkingstaak, maar moet steeds individueel beoordeeld worden om onrechtstreekse discriminatie te vermijden.

We verwachten dat werknemers bij twijfel dit intern bespreken met hun collega's en/of manager en/of dat ze de juridische dienst van Randstad contacteren voor advies.

## geen intimidatie of pesterijen

**Intimidatie of pesterijen** verwijzen naar elke ongewenste fysieke, verbale of andere handeling die de waardigheid van een persoon aantast of een intimiderende, vijandige, degraderende, vernederende of mensonterende werkomgeving creëert. Het kan gaan om beledigende of denigrerende opmerkingen, machtsmisbruik, ongepaste aanrakingen, ongewenste intimiteiten of ander ongewenst gedrag.

We hechten erg veel belang aan een respectvolle werkomgeving en tolereren geen enkele vorm van (seksuele) intimidatie of gepest. Enkele voorbeelden van ongewenst gedrag zijn fysiek of verbaal misbruik en dwang, geweld, beledigende of seksueel expliciete grappen of beledigingen, het tonen of verspreiden van vernederend of seksueel expliciet materiaal, ongewenste seksuele toenadering of verzoeken om seksuele handelingen, misbruik van persoonsgegevens, het creëren van een vijandige of intimiderende werksfeer, het isoleren of tegenwerken van een collega, het verspreiden van valse of vernederende geruchten.

Een intimiderende, vijandige of vernederende werkomgeving ondermijnt de prestaties en heeft een negatieve impact op de werkomstandigheden van een individu. We berispen elke klant of leverancier die zich met dergelijke praktijken inlaat.

## privacy

We respecteren het recht op **privacy** van onze partners. Niemand wordt blootgesteld aan willekeurige inmenging met zijn privéleven, gezinsleven, woning of correspondentie of aan aantasting van zijn eer en reputatie. We verwachten van onze werknemers en zakenpartners dat ze passend en rechtmatig omgaan met persoonsgegevens en daarbij de rechten en belangen van elk individu eerbiedigen. In dit kader worden er in het [Data Protection Policy van Randstad Group](#) minimumnormen beschreven die moeten worden nageleefd bij het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens en die consistente waarborgen bieden om de persoonsgegevens die Randstad verzamelt, te beschermen.

We zien erop toe dat de persoonsgegevens die we ontvangen eerlijk en rechtmatig worden verzameld en verwerkt en dat ze worden gebruikt overeenkomstig het doel waarvoor ze werden verzameld. We nemen alle nodige maatregelen om de correctheid, veiligheid en vertrouwelijkheid van de verzamelde gegevens te vrijwaren en bewaren deze niet langer dan nodig is voor het beoogde doel. We gaan extra voorzichtig om met het doorsturen van persoonsgegevens naar derden, inclusief onze klanten, om er zeker van te zijn dat de persoonsgegevens voldoende beschermd worden.

Via een privacy statement brengen wij alle betrokkenen op de hoogte van de manier waarop wij hun persoonsgegevens verwerken.

## bescherming van gezondheid en veiligheid

Wij zetten ons in voor een **gezonde en veilige werkomgeving** en stimuleren welzijn op het werk. We treffen alle redelijkerwijze uitvoerbare maatregelen om letsels en ziekte te voorkomen en onze kandidaten, werknemers, werkzoekenden, klanten, leveranciers en bezoekers te beschermen tegen voorzienbare gevaren op de werkvloer. Overeenkomstig onze [Global Health & Safety Policy](#) doen wij er alles aan om ons aan de geldende wettelijke vereisten en lokale regelgeving te houden. Bij elke beslissing die we nemen, vertrekken we steeds van het principe dat de inherente veiligheid van onze kandidaten en werknemers gewaarborgd moet zijn. Dat houdt

onder meer in dat we onze systemen en procedures voortdurend verder ontwikkelen en bijhouden, de nodige middelen leveren en steeds op zoek gaan naar manieren om onze praktijken te verbeteren.

## geen dwang- of slavenarbeid

Wij hanteren een nultolerantie tegenover moderne slavernij: geen enkele vorm van dwangarbeid, slavernij, contractarbeid of onvrijwillige gevangenisarbeid mag worden toegepast of aangeboden. Al het werk moet steeds op vrijwillige basis worden uitgevoerd en kandidaten en werknemers zijn steeds vrij om hun werk te verlaten of hun contract op te zeggen, mits een redelijke opzegtermijn en op voorwaarde dat ze zich aan de lokale wettelijke verplichtingen houden. Bedrijven van Randstad mogen werkzoekenden, kandidaten en werknemers nooit rechtstreeks of onrechtstreeks (bv. via subcontractors) een vergoeding vragen voor het registreren of aanwerven, ongeacht of het nu om een tijdelijke opdracht of een vaste functie gaat. Er wordt nooit een waarborg gevraagd en niemand moet zijn identiteitsbewijzen, diploma's of opleidingscertificaten afstaan bij het aanvangen of beëindigen van een opdracht voor Randstad of een van zijn klanten.

## geen kinderarbeid

Wij leggen noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks kinderarbeid<sup>2</sup> en houden ons steeds aan de minimale wettelijke leeftijd die in elk land waar we gevestigd zijn, wordt opgelegd.

## vrijheid van vereniging

Wij respecteren het recht van elke werknemer om een vakbond of een gelijkaardig orgaan op te richten, er lid van te worden en erdoor vertegenwoordigd te worden. Geen enkele jobfunctie gaat gepaard met de voorwaarde dat de werknemer zich niet mag aansluiten bij een dergelijk orgaan of zijn lidmaatschap moet opzeggen.

Bovendien stimuleert Randstad zijn werknemers actief bij te dragen aan hun werkomgeving door een netwerk van nationale ondernemingsraden te steunen en de dialoog te stimuleren met de vakbondsvertegenwoordigers te stimuleren.

Wij stellen geen kandidaten ter beschikking van een klant wanneer die kandidaat slechts optreedt ter vervanging van een werknemer die wettelijk aan het staken is bij de klant.

## collectief onderhandelen

Randstad is al sinds jaar en dag een voorstander van flexibele personeelsoplossingen waarbij de rechten van elke werknemer met betrekking tot zijn bezoldiging, sociale zekerheid en groei- en ontwikkelingskansen voldoende worden gewaarborgd.

Randstad streeft er steeds naar constructieve gesprekken te voeren en te goeder trouw te overleggen met de vakbonden of andere wettelijke en relevante vertegenwoordigende organisaties. We investeren in sociale dialoog en sluiten waar mogelijk en nodig collectieve arbeidsovereenkomsten af. Dit sluit nauw aan bij onze kernwaarde "simultane belangenbehartiging". We roepen steeds op tot redelijke, duidelijke, eerlijke en werkbare regels en bepalingen in de markten waarin wij aanwezig zijn, via onze eigen middelen en/of via erkende sectororganisaties.

## eerlijke werkuren

Het aantal werkuren overschrijdt nooit het maximaal aantal uren vermeld in de lokale wetgeving, de geldende cao's en de IAO-normen. Dit houdt onder meer in dat onze werknemers en kandidaten voldoende tijd hebben om te rusten en te ontspannen.

## bezoldiging

De bezoldiging van werknemers en kandidaten komt overeen met de internationale normen en de nationale wet- en regelgeving inzake arbeid. Wanneer van toepassing mag een loon dus nooit

---

<sup>2</sup> Het begrip 'kinderarbeid' wordt vaak gedefinieerd als werk dat kinderen hun jeugd ontnemt, hun potentieel en hun waardigheid aantast en hun fysieke en mentale ontwikkeling schaadt. Het gaat om alle vormen van werk die mentaal, fysiek, sociaal of moreel gevaarlijk of schadelijk zijn voor kinderen en hun opvoeding in het gedrang brengt door hen de kans te ontnemen naar school te gaan, hen te verplichten school vroegtijdig te verlaten of hen te verplichten school en extreem lange en zware werkdagen te combineren.

onder het nationale minimumloon gaan en/of de minimale vergoeding die is vastgelegd in een cao. Wanneer een dergelijk minimum niet is opgelegd, houden wij ons aan het algemeen wettelijke kader.

## inzetbaarheid

Vaardigheden moeten steeds verder worden ontwikkeld om de inzetbaarheid van een werknemer op lange termijn te garanderen. Onze opleidingsprogramma's zijn steeds aangepast aan de behoeften van de kandidaten en klanten binnen specifieke arbeidsmarkten. Wij willen in elke fase van iemands carrière aanwezig zijn en hen aanmoedigen hun inzetbaarheid te vergroten door opleidingen aan te bieden wanneer aangewezen.

## respect voor de lokale gemeenschap

Wij streven ernaar een bedrijf te zijn met burgerzin en moedigen onze afdelingen aan om rechtstreeks of onrechtstreeks bij te dragen aan het algemene welzijn van de lokale gemeenschap waarin ze gevestigd zijn. Hierbij proberen we deze gemeenschap zo weinig mogelijk te verstoren. Randstad probeert, wanneer dat commercieel mogelijk is, steeds lokaal en gekwalificeerd personeel aan te werven. We organiseren ook verschillende gemeenschapsinitiatieven in lijn met onze [Corporate Citizenship and Philanthropy Policy](#).

## 3.2 verschillen met de lokale wetgeving

Wanneer dit beleid, onze procedures en externe verbintenissen strenger zijn dan hetgeen lokale wetgeving oplegt, handelen wij steeds naar onze strengere normen. Als de lokale wetgeving daarentegen strenger is en bijvoorbeeld strengere vereisten oplegt, heeft de lokale wetgeving voorrang op hetgeen in dit beleid bepaald is.

Wanneer de lokale wetgeving ons verbiedt bepaalde aspecten uit dit beleid inzake mensenrechten toe te passen, houden wij ons aan de lokale wetgeving, maar zoeken we toch een manier om de mensenrechten zo goed mogelijk te eerbiedigen. Elk initiatief voor positieve discriminatie moet zorgvuldig worden getoetst aan de geldende lokale wetgeving.

## 4. grondige controle van de eerbiediging van de mensenrechten

Mensenrechten vormen een integraal onderdeel van onze kernwaarden en onze bedrijfsprocessen. We houden er altijd rekening mee wanneer we onze strategie bepalen en eerbiedigen ze bij onze dagelijkse taken, in functie van onze betrokkenheid, de aard en context van onze activiteiten, de mate waarin er mogelijke problemen met mensenrechten kunnen optreden en de impact die deze problemen kunnen hebben (ernst en mate van waarschijnlijkheid).

Met ons *Global Risk & Control framework* (bestaande uit 'tone at the top', prestatie management, concepten en beste praktijken, risico's en controleactiviteiten, en evaluatie en audits) zorgen we ervoor dat Randstad wereldwijd zijn principes inzake mensenrechten kan voordragen. In dit *framework* komen zowel gedragsmatige, preventieve, opsporings- en monitoringsmaatregelen aan bod om de naleving van de mensenrechten te waarborgen.

Elk bedrijf en elke afdeling wereldwijd evalueert minstens elke zes maanden de verschillende punten in het *Risk & Control framework*. Bovendien worden er interne audits georganiseerd ter evaluatie en aanvulling van deze zelfevaluaties. Zodra de resultaten van al deze evaluaties bekend zijn en er een verbeteringsplan is opgesteld, wordt er een groepsbreed overleg georganiseerd tussen de raad van bestuur en de auditcommissie om de normen en hun toepassing te bespreken.

Wij ondersteunen ook onze klanten en leveranciers in hun inspanningen om de mensenrechten te eerbiedigen. Telkens als er een acuut probleem rond mensenrechten optreedt, treden wij in gesprek met onze klanten en leveranciers. Afhankelijk van de kritische aard en de geldende wetgeving mag Randstad faciliteiten van zijn klanten inspecteren om er zeker van te zijn dat deze zich houden aan de relevante normen, onder meer inzake gezondheid en veiligheid. Wij mogen ook onze leveranciers controleren. Als wij een inbreuk op de normen vaststellen, zal Randstad een geschikt verbeteringsplan onderhandelen. Wanneer Randstad echter inbreuken blijft vaststellen, wordt het contract beëindigd.



## 5. klachtenprocedure

### 5.1 bij twijfel of vragen

Wij beschouwen vertrouwen en het evenwaardig behartigen van alle belangen als onderdeel van onze kernwaarden. Iedereen die vragen heeft of twijfelt of een situatie in strijd is met het beleid, moet ons contacteren. Onze werknemers kunnen zich richten tot een manager, een HR-vertegenwoordiger, de juridische dienst van Randstad, een lokale integrity officer of andere lokale directeurs, zoals een aangewezen vertrouwenspersoon. Onze kandidaten kunnen zich wenden tot een contactpersoon bij Randstad, hun manager of een andere lokaal benoemde contactpersoon (bv. een vertrouwenspersoon). Werkzoekenden, klanten en leveranciers kunnen contact opnemen met hun contactpersoon bij Randstad.

Meer details over hoe u Randstad kunt contacteren, vindt u op [www.randstad.be](http://www.randstad.be). Meer details over hoe u Tempo-Team kunt contacteren, vindt u op [www.tempo-team.be](http://www.tempo-team.be).

### 5.2 (vermeende) inbreuken melden

Elke werknemer, kandidaat of andere partner die redelijke gronden heeft om een inbreuk op dit beleid te vermoeden of daar getuige van is geweest, moet dit melden zoals bepaald in de Randstad Group Misconduct Reporting Procedure. Het liefst melden ze dit op de in 5.1 hierboven beschreven manier en nemen ze rechtstreeks contact op met de lokale directeurs, via de daarvoor voorziene kanalen. Als ze echter vermoeden dat dit niet doeltreffend of niet passend is gezien de situatie of als ze vergelding vrezen, kunnen ze deze inbreuk ook melden via de Randstad Group Integrity Line.

De Integrity Line is een beveiligde webpagina met telefonische hotline die 24/7 bereikbaar is en onafhankelijk wordt beheerd door een externe provider. De melding mag steeds in de eigen taal doorgegeven worden. De Integrity Line waarborgt de communicatie tussen de melder en Randstad.

Meldingen die via deze Integrity Line worden gemaakt, worden doorgegeven aan de relevante Local Integrity Officer. Deze zorgt ervoor dat de melding snel, eerlijk en wettig wordt opgevolgd. Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld en wij garanderen de melder dat er geen vergelding plaatsvinden als hij te goeder trouw een klacht indient. Hoewel wij melder aanmoedigen hun identiteit bekend te maken (communicatie met de melder zorgt er namelijk voor dat eventueel onderzoek vlotter verloopt), kunnen meldingen ook anoniem worden ingediend via de Integrity Line.

Meer informatie en de nodige gegevens vindt u in ons Misconduct Reporting Procedure.

Wanneer ernstig wangedrag kan worden aangetoond, zal het bestuur onmiddellijke en passende maatregelen treffen.



# annex - relevante principes, richtlijnen, verklaringen en verdragen

Het Global Compact van de Verenigde Naties:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

IAO-verdrag nr. 181 betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

Verklaring van de IAO inzake de fundamentele principes en rechten op het werk:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Acht fundamentele verdragen van de IAO:

1. Vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht om organisaties op te richten, 1948 (nr. 87)
2. Het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (nr. 98)
3. Verdrag betreffende dwangarbeid, 1930 (nr. 29)
4. Afschaffing van gedwongen arbeid, 1957 (nr. 105)
5. Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973 (nr. 138)
6. Verdrag betreffende het verbod van de ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (nr. 182)
7. Verdrag betreffende de gelijke beloning, 1951 (nr. 100)
8. Verdrag betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, 1958 (nr. 111)

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

VN-richtlijnen inzake bedrijven en mensenrechten:

[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf)

VN-protocol inzake de preventie, bestrijding en bestraffing van mensenhandel:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Sectorale gids voor uitzendbureaus en wervingsbureaus voor de toepassing van de VN-richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten

<https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/report-employment-recruitment-agencies-human-rights-sector-guide>

Gedragscode van de World Employment Confederation

[https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017\\_WEC\\_Code-Conduct.pdf](https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf)

WEC Corporate Members & UNI Global Union Memorandum of Understanding (*Memorandum van overeenstemming van de WEC Corporate Members & UNI Global Union*):

[https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx\\_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx\\_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx\\_ttnews%5Barc%5D=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=62&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6](https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6)

