

randstad group policy

mänskliga  
rättigheter.



# policy för mänskliga rättigheter.

Maj 2019  
Funktion: Styrelsen  
Dokumentnummer: HRP version1 27052019  
Dokumentnummer SE: 1.1 04072019

## 1. syfte

I linje med våra kärnvärden och vår Human Forward-strategi anser Randstad att alla har rätt att behandlas med värdighet och respekt. Som världsledande inom HR-tjänster bekräftar vi vår roll i samhället och vårt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna. Vi lovar att förebygga eller minimera negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna som orsakas av eller är kopplade till vår verksamhet och våra tjänster samt att åtgärda sådana effekter om de inträffar.

Randstad har skrivit under FN:s Global Compact och respekterar och stöder alla dess principer, inklusive dem som rör mänskliga rättigheter och arbetskraft. Randstad stöder ramverket "Protect, Respect and Remedy", inklusive Guiding Principles on Business and Human Rights som stöds av FN:s Human Rights Council. För Randstad innebär vårt företagsansvar att respektera de mänskliga rättigheterna också att följa Bill of Human Rights och de grundläggande rättigheter som stadgas i International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (se bilagan för dessa och andra relevanta dokument).

De relevanta ILO-principerna och rättigheterna vad gäller arbete, som också stöds av våra kärnvärden och ingår i våra affärsprinciper, är följande:

*Föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar, avskaffande av alla former av tvångsarbete, verkningfullt avskaffande av barnarbete och eliminering av diskriminering i fråga om anställning och yrke.*

I denna människorättspolicy anger vi de viktigaste principerna för de mänskliga rättigheterna för Randstad, alla dess anställda, chefer och tjänstemän (i det följande: anställda) och alla dess kandidater, samt de förväntningar vi har på våra externa parter.

Denna policy är förenlig med och stöder Randstads affärsprinciper, och i synnerhet följande:

1. Vi känner till och följer de internationella principerna för mänskliga rättigheter, Randstads interna policyer och tillvägagångssätt samt de lagar som styr vår verksamhet.
8. Vi behandlar andra rättvist, agerar med omsorg och omtanke och respekterar de mänskliga rättigheterna. Vi tolererar inte hotelser eller trakasserier i någon som helst form.
9. Vi respekterar rätten till privatliv, säkerställer att konfidentiell information hålls konfidentiell och vi missbrukar inte andras konfidentiella information.
11. Vi värdesätter mångfald och inkludering. Vi tror på lika möjligheter och diskriminerar inte på grund av ålder, hudfärg, funktionshinder, könsidentitet, civilstånd, nationalitet, ras, etniskt ursprung, religion, kulturell bakgrund, sexuell läggning eller annan irrelevant eller olaglig grund.
14. Vi har hälsa och säkerhet som högsta prioritet i vår verksamhet. Det gäller för både våra egna medarbetare och för våra kandidater (tillfälligt anställda).

## 2. vad vi gör och vad vi förväntar oss av våra interna och externa parter

Människor är kärnan i våra tjänster. Vårt yttersta mål är att påverka arbetslivet för 500 miljoner personer senast 2030. I vårt arbete på Randstad förväntar vi oss att våra medarbetare ska förstå och främja vikten av vårt ansvar för mänskliga rättigheter vad avser alla parter, både inom Randstad-koncernen och i alla externa affärsrelationer. Detta inkluderar kollegor, kandidater, arbetssökande, kunder, leverantörer och alla andra intressenter som medarbetarna kommer i kontakt med i sitt arbete.

Vi är särskilt engagerade i att skydda de grupper av människor som är mer sårbara på arbetsmarknaden. Sårbara grupper kan variera mellan olika länder och/eller regioner och kan omfatta barn, personer med funktionsvariation, migranter, HBTQ-personer, ursprungsbefolkningar, rasminoriteter och etniska minoriteter samt långtidsarbetslösa.

### 2.1 anställda, kandidater och arbetssökande

Randstadanställda uppmanas att vidta alla rimliga åtgärder för att undvika att Randstad deltar i eller bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter i sin verksamhet, sina tjänster eller affärsrelationer med anställda, kandidater, arbetssökande, entreprenörer, egenföretagare och andra. De kan alla förvänta sig att skyddas mot alla kränkningar av mänskliga rättigheter från Randstads sida, och vi förväntar oss också att de respekterar våra normer.

Alla nya medarbetare får information om denna policy i sina introduktionsprogram, och alla anställda måste delta i obligatoriska introduktionskurser och fortbildningar, vilket inbegriper utbildning om principerna för mänskliga rättigheter i den mån dessa är relevanta för deras arbete.

### 2.2 ledningen

Ledningen, våra chefer och tjänstemän har ytterligare skyldigheter. De är ansvariga för att agera i enlighet med Randstads kärnvärden och säkerställa att denna policy efterlevs. Detta innebär också att vara ansvarig för att stödja underlydandes efterlevnadsinsatser, klargöra våra principer för teamen och säkerställa efterlevnad inom sina ansvarsområden, vilket ju kräver aktiv kommunikation.

### 2.3 kunder och leverantörer

När vi interagerar med våra kunder förväntar vi oss att de agerar i enlighet med alla relevanta principer för mänskliga rättigheter, särskilt de som kan påverka våra arbetssökande, kandidater och anställda. Vi begär all information om frågor eller situationer som kan påverka arbetsvillkoren

för våra kandidater och arbetssökande och kommer att diskutera eventuella frågor om mänskliga rättigheter, brott mot dessa samt misstänkta överträdelser. Om kunder kränker mänskliga rättigheter kan detta medföra att Randstad upphör att göra affärer med dem. Vi strävar efter att stödja våra kunder att följa vissa av sina egna principer för mänskliga rättigheter, särskilt inom områdena mångfald och inkludering, hälsa och säkerhet samt icke-diskriminering.

När vi interagerar med våra leverantörer (inklusive agenter, entreprenörer och deras leverantörer och underleverantörer), enligt vår Global Supplier Code, förväntar vi oss också att de agerar i enlighet med alla relevanta principer för mänskliga rättigheter. Randstad kan granska dessa parter och i händelse av bristande efterlevnad kommer Randstad att diskutera hur framtida efterlevnad kan säkerställas, hur eventuella befintliga risker kan minskas och följdverkningar åtgärdas. Fortsatt bristande efterlevnad kommer att resultera i uppsägning av leverantörsavtalet.

## 3. Randstads ledande principer

Med tanke på våra tjänsters natur framträder vissa mänskliga rättigheter extra mycket eftersom de riskerar att ge störst negativ inverkan på Randstads verksamhet och affärsrelationer. Tillsammans med våra interna och externa intressenter har vi därför identifierat de viktigaste frågorna att fokusera på. De beskrivs nedan.

### 3.1 våra principer

#### mångfald och inkludering

Vi värdesätter mångfald av människor och tankar och är medvetna om kulturella skillnader. Olika idéer, kulturer och perspektiv bryter ned undermedvetna barriärer och hjälper till att bygga mer välpresterande team med mer mångsidiga medarbetare. Inkludering är en återspeglning av vår företagskultur, där varje individ känner sig värderad, respekterad och stöttad. Vår villighet och förmågan att känna igen, förstå, respektera och sedan fullt ut utnyttja de unika bidragen från varje individ kommer att hjälpa dem att nå sin högsta potential. Inkludering är en av förutsättningarna för innovation och framgång, eftersom det främjar de rätta förutsättningarna för optimala prestanda. Detta uttrycks i aktivt och explicit stöd till specifika grupper och ämnen, som HBTQ-personer, yngre medarbetare, strävan efter jämställdhet etc.

Detaljerna i vår strategi för mångfald och inkludering återfinns i [Randstad Group Diversity and Inclusion Policy](#).

På Randstad är vi unikt positionerade för att främja mångfald som ett sätt att skapa nya möjligheter till sysselsättning och ekonomisk utveckling på global nivå.

#### icke-diskriminering och lika möjligheter

En åtgärd eller praxis är **diskriminerande** om den orättvist missgynnar människor, vare sig direkt eller indirekt<sup>1</sup>, på grundval av egenskaper som inte är relevanta för situationen, t.ex. ålder, funktionsvariation, kön, könsneutralt civilstånd, etnisk tillhörighet, religiös eller filosofisk övertygelse, sexuell läggning och en persons sexualliv, könsöverskridande identitet eller uttryck, nationalitet, politisk åsikt, medlemskap i fackförening, social bakgrund eller andra irrelevanta eller olagliga egenskaper.

Vi strävar efter att säkerställa att alla på Randstad (kandidater, arbetssökande och anställda) behandlas rättvist och värdigt och inte diskrimineras utifrån egenskaper som inte är relevanta för situationen. Detta gäller även våra relationer med kunder och leverantörer.

Vi har åtagit oss att ge lika möjligheter i alla faser av anställningen, inklusive, men inte begränsat till, rekrytering, anställning och uppsägning, möjligheter till tillväxt, utveckling och befordran, urval av anställda för utbildningsprogram och fastställande av löner och förmåner. Detta inkluderar att säkerställa att våra kunder undviker diskriminering vad avser våra arbetssökande, kandidater eller Randstad-kollegor, och det gör att våra anställda kan sluta att göra affärer med en kund i händelse av diskriminerande uppträdande. Vi ifrågasätter alla kunder som försöker lägga en

<sup>1</sup>**Indirekt diskriminering** är en policy eller praxis som förefaller vara neutral, eller lika för alla, men som i sin tillämpning leder till att en viss person eller grupp påverkas negativt eller utestängs från en förmån, och denna policy eller praxis inte kan motiveras objektivt.

diskriminerande arbetsorder, och vi lägger inte ut diskriminerande jobbannonser: vi gör det lagligt – eller så tackar vi nej.

Det är inte alltid uppenbart att en begäran är diskriminerande för en viss grupp. En kund kan till exempel beakta en kandidats språkbrytning endast om denna väsentligt negativt påverkar förmågan att utföra de specifika arbetsuppgifterna. Förmåga att tala det lokala språket flytande bör återspegla den faktiska kunskapsnivå som krävs för den begärda anställningen. Det kan vara ett krav för arbetsplats säkerheten eller för samarbete i jobbet, men språkkunskaper måste bedömas från fall till fall för att undvika indirekt diskriminering.

Vi förväntar oss att medarbetarna diskuterar eventuella tveksamheter internt med kollegor och/eller sin chef och/eller kontaktar Randstad Legal för hjälp och stöd.

## inga trakasserier, hotelser eller mobbning

**Trakasserier, hotelser eller mobbning** är oönskade fysiska, verbala eller andra beteenden som kränker någons värdighet eller skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande arbetsmiljö. Det kan innefatta stötande eller förnedrande anmärkningar, maktmissbruk, önskad beröring, ovälkomna sexuella närmanden och andra oönskade beteenden.

Vi värdesätter respekt i arbetsmiljön och tolererar inte någon form av hotelser, mobbning eller trakasserier, inklusive sexuella trakasserier. Några exempel på sådana oönskade beteenden är fysiska eller verbala övergrepp och tvång, våld, stötande eller sexuellt explicita skämt eller förolämpningar, visning och överlämnande av anstötliga föremål eller material av sexuellt explicit natur, ovälkomna sexuella närmanden eller frågor om sexuella tjänster, missbruk av personlig information, framkallande av en fientlig eller hotfull arbetsmiljö, isolering eller vägran att samarbeta med en kollega eller spridning av illasinnade eller förolämpande rykten. En hotfull, fientlig eller illasinnad arbetsmiljö stör arbetsinsatserna och inverkar negativt på individens anställningsförhållanden. Vi ifrågasätter allvarligt alla kunder eller leverantörer som utövar sådana metoder.

## privativ

Vi respekterar rätten till privatliv för alla berörda. Ingen får utsättas för godtycklig inblandning i privatliv, familjeliv, hemliv eller kommunikation eller angrepp på sin heder eller sitt anseende. Vi förväntar oss att våra anställda och affärspartner behandlar alla personuppgifter på ett lämpligt och lagligt sätt, med respekt för varje individs rättigheter och intressen. För detta ändamål fastställer [Randstads Group Data Protection Policy](#) miniminormer för insamling och behandling av personuppgifter och ger enhetliga garantier för hantering av personuppgifter.

Vi säkerställer att de personuppgifter vi hanterar samlas in och behandlas korrekt och lagligt och används på ett sätt som är lämpligt för det ändamål för vilket de samlats in. Vi vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa riktigheten, säkerheten och sekretessen i lagrade personuppgifter och behåller dem inte längre än vad som krävs för att uppfylla dessas affärssyfte. Särskild försiktighet iakttas vid överföring av personuppgifter till tredje part, inklusive våra kunder, för att säkerställa en adekvat skyddsnivå för sådana personuppgifter.

Genom våra integritetspolicyer informerar vi alla relevanta registrerade om hur vi hanterar deras personuppgifter.

## skydd av hälsa och säkerhet

Vi lovar att tillhandahålla och upprätthålla en sund och säker arbetsmiljö och främjar välbefinnande på arbetet. Vi gör allt som är praktiskt möjligt för att förebygga personskador och ohälsa och för att skydda våra kandidater och anställda, arbetssökande, kunder, leverantörer och besökare från förutsebara risker i arbetet. I enlighet med vår [Global Health & Safety Policy](#) lovar vi att följa alla tillämpliga rättsliga bestämmelser och lokala normer. Vår vägledande princip är att allt beslutsfattande också bygger på att skydda våra kandidaters och medarbetares egen säkerhet. Detta inbegriper utveckling och underhåll av våra system och rutiner, resursförsörjning och ständig förbättring av våra affärsmetoder.

## inget slaveri och inga slavkontrakt

Vi har en nolltoleranspolicy mot modernt slaveri: ingen form av tvångsarbete, som slaveri, slavkontrakt eller straffarbete används eller erbjuds. Arbetet måste vara frivilligt och kandidater

och arbetstagare ska vara fria att lämna arbetet eller avsluta sin anställning med rimligt varsel, förutsatt att de följer lokala lagkrav. Randstad-företag får aldrig debitera direkt eller indirekt (t.ex. genom underleverantörer) några avgifter eller relaterade kostnader för arbetssökande, kandidater och anställda för registrering eller rekrytering, vare sig det gäller ett tillfälligt uppdrag eller en fast anställning. Depositioner krävs aldrig, och ingen får fräntas sina identitetshandlingar, examensbevis eller utbildningsbevis vid start eller avslutande av arbete för Randstad eller dess kunder.

## inget barnarbete

Vi befattar oss inte med barnarbete<sup>2</sup>, varken direkt eller indirekt, och följer alltid de lagstadgade ålderskraven i alla länder där vi är verksamma.

## föreningsfrihet

Vi respekterar arbetstagarnas rätt att etablera eller ansluta sig till en fackförening eller ett liknande organ och att företrädas av denna. Anställning får inte omfattas av villkoret att en person inte får ansluta sig till ett sådant organ eller måste avsluta sitt medlemskap.

Dessutom främjar Randstad aktivt arbetstagarinflytande genom ett nätverk av nationella företagsråd och genom dialog med fackföreningsrepresentanter.

Vi kommer inte att ställa kandidater till förfogande för en kund i syfte att ersätta arbetstagare i det kundföretag där man lagligt strejkar.

## kollektivavtal

Randstad har länge varit förespråkare för att möjliggöra flexibla arbetskraftslösningar och samtidigt på ett adekvat sätt skydda arbetstagarnas rättigheter i form av löner, social trygghet och möjligheter till tillväxt och utveckling.

Randstad strävar efter att etablera konstruktiva dialoger och att förhandla korrekt i sina kontakter med fackföreningar eller legitima och relevanta representantorganisationer. Vi investerar i social dialog och sluter kollektivavtal där det är möjligt och relevant. Detta hänger nära samman med vårt kärnvärde "samtidig marknadsföring av alla intressen". Vare sig för vår egen räkning och/eller genom erkända branschorgan kräver vi aktivt anständiga, tydliga, rättvisa och genomförbara regler och föreskrifter på de marknader där vi är verksamma.

## rättvisa arbetstider

Arbetstiden får inte överstiga det antal timmar som fastställs i lokal lagstiftning, tillämpliga kollektivavtal och ILO-normer. Detta inkluderar att säkerställa att våra anställda och kandidater har tillräcklig ledighet för vila och fritid.

## ersättning

Ersättningar till anställda och kandidater ska överensstämma med bestämmelserna i internationella normer och inhemska arbetslagar och regler. I de fall där sådana finns innefattar detta inhemska minimilöner och/eller minimilöner som fastställs i kollektivavtal. I alla andra fall tillämpar vi ett allmänt juridiskt förhållningssätt.

## anställbarhet

Fortlöpande kompetensutveckling är avgörande för anställbarhet och hållbarhet för all arbetskraft. Våra

utbildningsprogram skräddarsys för att tillgodose behoven hos kandidater och kunder på enskilda arbetsmarknader. Vi strävar efter att vara närvarande i alla skeden av en persons karriär och konsekvent förbättra dennas anställbarhet och erbjuda utbildningsmöjligheter där detta är lämpligt.

---

<sup>2</sup> Termen "barnarbete" definieras ofta som arbete som berövar barn deras barndom, potential och värdighet, och något som är skadligt för deras fysiska och mentala utveckling. Det avser arbete som är mentalt, fysiskt, socialt eller moraliskt farligt och skadligt för barn och stör deras utbildning genom att beröva dem möjligheten att gå i skolan, tvinga dem att lämna skolan i förtid eller kräva att de försöker kombinera skolgång med orimligt tidskrävande och tungt arbete.

## respekt för lokalsamhället

Vi avser att vara en god samhällsaktör, och våra företag uppmuntras att direkt eller indirekt bidra till den allmänna välfärden i de samhällen där vi verkar samtidigt som vi minimerar störningar. Randstad strävar efter att rekrytera kvalificerad lokal personal där detta är kommersiellt möjligt. Vi genomför samhällsinitiativ i linje med vår [Corporate Citizenship and Philanthropy Policy](#).

### 3.2 skillnader mot lokal lagstiftning

När denna policy, våra tillvägagångssätt och externa åtaganden är strängare än lokala lagar, arbetar vi alltid i enlighet med våra strängare normer. Om strängare krav gäller enligt lokal lagstiftning kommer dessa strängare krav alltid att gälla över dem som fastställs i denna policy. Om lokal lagstiftning förbjuder oss att upprätthålla vissa aspekter av denna policy för mänskliga rättigheter, följer vi dessa lokala lagar och strävar samtidigt efter att respektera de mänskliga rättigheterna. Alla positiva diskrimineringsinitiativ bör kontrolleras noggrant för att säkerställa efterlevnaden av gällande lokal lagstiftning.

## 4. due diligence för mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter är en integrerad del av våra kärnvärden och affärsprocesser. De beaktas alltid under vår strategilägningsprocess och respekteras i vår dagliga verksamhet, i linje med vårt engagemang, arten och kontexten av vår verksamhet och den utsträckning människorättsfrågor sannolikt kommer att uppstå, och de följer de kan få (allvarlighetsgrad och sannolikhet).

Vårt globala ramverk för Risk & Control (som innefattar "vilken ton ledningens har", prestationshantering, koncept och vedertagen praxis, risk-och-kontroll-aktiviteter samt granskningar och revisioner) säkerställer att Randstad följer principerna för mänskliga rättigheter världen över. Utformningen av detta ramverk balanserar beteendemässiga, förebyggande, undersökande och övervakande åtgärder som borgar för efterlevnad av mänskliga rättigheter.

Operativa företag och globala avdelningar bedömer komponenterna i ramverket Risk & Control minst en gång var sjätte månad. Dessutom genomförs interna revisioner för att utvärdera och komplettera dessa självutvärderingar. Resultaten av alla dessa bedömningar, inklusive förbättringsplaner, leder till en koncernövergripande benchmarkdiskussion vid möten i både Executive Board och Audit Committee.

Vi stöttar våra kunder och leverantörer i att följa principerna för mänskliga rättigheter. Vi diskuterar kontinuerligt alla viktiga frågor om mänskliga rättigheter med våra kunder och leverantörer. Baserat på vikt och tillämplig lag kan Randstad inspektera kundernas anläggningar för att säkerställa efterlevnad av relevanta bestämmelser, såsom hälsa och säkerhet. Dessutom kan vi granska leverantören, och i händelse av bristande efterlevnad kommer Randstad att diskutera lämpliga förbättringsplaner. Fortsatt bristande efterlevnad kommer att resultera i uppsägning av avtalet.

## 5. klagomålsförfarande

### 5.1 vid tveksamhet eller i händelse av frågor

Tillit och samtidigt främjande av alla intressen är en del av våra kärnvärden. Den som har frågor eller är osäker på om en situation kan strida mot denna policy bör kontakta oss. Våra anställda kan tala med sin chef, en HR-representant, Randstad Legal, den lokala integritetsansvarige eller andra lokala handläggare, till exempel någon du litar på. Våra kandidater kontakter sin Randstadkontakt eller sin chef eller någon annan lokalt utsedd person (t.ex. någon du litar på). Arbetssökande, kunder och leverantörer bör kontakta sin Randstadkontakt.

Mer information om hur du kontakter Randstad finns på [Randstads lokala webbplatser](#). Du kan också ta kontakt via [complianceofficer@randstad.com](mailto:complianceofficer@randstad.com).

## 5.2 anmäla (misstänkta) kränkningar

Alla anställda, kandidater eller andra parter som har rimlig orsak att misstänka, eller har bevittnat, ett brott mot denna policy förväntas anmäla detta i enlighet med Randstad Group Misconduct Reporting Procedure. Helst ska man göra detta enligt beskrivningen i 5.1 ovan, direkt till den lokala ledningen och genom etablerade operativa kanaler. Men om detta av någon anledning sannolikt kommer att vara verkningslöst eller olämpligt, eller om en anmälare befärad efterräkningar, kan man använda Randstad Group Integrity Line.

Denna består av en säker webbsida och en telefonjour, som är öppen dygnet runt och drivs av en oberoende extern leverantör. Rapportering kan alltid göras på det lokala språket. Integritetslinjen möjliggör kommunikation mellan anmälaren och Randstad.

Rapporter som tas emot via denna integritetslinje vidarebefordras till Local Integrity Officer, som säkerställer att varje rapport behandlas snabbt, rättvist och lagligt. Alla ärenden behandlas konfidentiellt, och med löfte om att det inte kommer att utövas repressalier mot någon som lämnar in ett klagomål i god tro. Även om vi uppmuntrar uppgiftslämnare att uppge sin identitet (eftersom kommunikationen med uppgiftslämnare avsevärt underlättar alla undersökningar) kan rapporter också lämnas anonymt via integritetslinjen.

Se [Misconduct Reporting Procedure](#) på [randstad.com](http://randstad.com) och för Sverige på [www.randstad.se](http://www.randstad.se) för mer information.

Om allvarlig försummelse kan bevisas kommer ledningen att vidta snabba och lämpliga åtgärder.



# bilaga - relevanta principer, riktlinjer, förklaringar och konventioner

De tio principerna i FN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

ILO Konventionen 181 om privata arbetsförmedlingar  
[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)

ILO-deklarationen om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen:  
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

ILO:s åtta grundläggande konventioner:

1. Konventionen angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948 (nr 87)
2. Konventionen angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1949 (No. 98)
3. Konventionen om tvångsarbete, 1930 (nr 29)
4. Konventionen angående avskaffande av tvångsarbete, 1957 (nr 105)
5. Konventionen om minimiålder för tillträde till arbete, 1973 (nr 138)
6. Konventionen om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete, 1999 (nr 182)
7. Konventionen angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, 1951 (No. 100)
8. Konventionen angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1958 (nr 111)

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

FN:s Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter:  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf)

FN:s Protokoll för förebyggande, förbud och straff för människohandel, särskilt med kvinnor och barn: <https://www.OHCHR.org/en/professionalinterest/Pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights [https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide\\_E&RA.pdf](https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf)

World Employment Confederation Code of Conduct  
[https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate\\_literature/Code\\_of\\_Conduct\\_-\\_WEC\\_2017.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf)

WEC Corporate Members & UNI Global Union Memorandum of Understanding:  
[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)



