

política del Grupo Randstad
externa

PC49.2-Política de derechos humanos externa (Rev0)

Junio 2021

Función: Junta Ejecutiva

Número de documento: HRP versión 2 22062021



1. objetivo

De acuerdo con nuestros valores fundamentales y la estrategia de Human Forward, Randstad cree que todos tenemos derecho a ser tratados con dignidad y respeto. Como líder mundial en la industria de servicios de recursos humanos, reconocemos nuestro papel en la sociedad y nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos. Estamos comprometidos a prevenir o mitigar los impactos adversos en los derechos humanos causados por nuestras operaciones y servicios o vinculados con ellos, y a abordar dichos impactos si ocurren.

Randstad es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respeta y apoya todos sus principios, incluidos los relativos a los derechos humanos y el trabajo. Randstad apoya el marco de "Proteger, Respetar y Corregir", incluidos los Principios que rigen sobre las Empresas y los Derechos Humanos, según lo aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Para Randstad, la responsabilidad corporativa de nuestra compañía de respetar los derechos humanos también implica la adhesión a la Carta Internacional de Derechos Humanos y los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (consultar el anexo para estos y otros documentos relevantes).

Los principios y derechos relevantes de la OIT relacionados con el trabajo, que también están respaldados por nuestros valores fundamentales y que están incorporados en nuestros Principios del Negocio, son los siguientes:

Libertad de asociación, derecho a negociación colectiva, eliminación de toda forma de trabajo forzoso o compulsivo, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.

En esta política de Derechos Humanos establecemos los principios que nos guían en relación a los derechos humanos en Randstad, todos nuestros empleados, directores y funcionarios (en adelante: empleados), el talento al que servimos, así como las expectativas que tenemos de nuestros socios externos.

Esta política es coherente con los Principios Empresariales de Randstad y los respalda, en particular:

Conocemos y cumplimos con los principios internacionales de derechos humanos, las políticas y procedimientos internos de Randstad y las leyes que rigen nuestro negocio.

8. Tratamos a los demás de manera justa, actuamos con cuidado y consideración, y respetamos los derechos humanos. No toleramos la intimidación ni el acoso en ninguna forma.
9. Respetamos el derecho a la privacidad, nos aseguramos de que la información confidencial se mantenga confidencial y no abusamos de la información confidencial de terceros.
11. Valoramos la diversidad y la inclusión. Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y no discriminamos por motivos de edad, color de piel, discapacidad, identidad de género, estado civil, nacionalidad, raza, origen étnico, religión, contexto cultural, orientación sexual o cualquier otra característica irrelevante o ilegal.
14. Consideramos a la salud y la seguridad en nuestra empresa como de máxima prioridad. Esto incluye a ambos, nuestros empleados y nuestros trabajadores.

2. qué hacemos y qué esperamos de nuestros socios internos y externos

Las personas son el eje de nuestros servicios. Nuestro objetivo final es "tocar" la vida laboral de 500 millones de personas para 2030. Cuando trabajen para Randstad, esperamos que nuestros empleados comprendan y promuevan la importancia de nuestras responsabilidades en los derechos humanos, teniendo en cuenta todas las partes interesadas, tanto dentro del Grupo Randstad como en cualquier otra

relación de negocio externa. Esto incluye compañeros, talentos, clientes, proveedores y todas las demás partes interesadas con las que los empleados entran en contacto como parte de su trabajo.

Estamos especialmente comprometidos con proteger a esos grupos de personas que son más vulnerables en el mercado laboral. Los grupos vulnerables pueden variar según el país y/o la región, y pueden incluir mujeres, niños, personas con discapacidad, trabajadores migrantes, la comunidad LGBTI +, pueblos originarios, minorías raciales y étnicas y desempleados de larga duración.

2.1 empleados, solicitantes de empleos y trabajadores

Los empleados de Randstad reciben apoyo para tomar todas las medidas razonables para evitar que Randstad se involucre o contribuya a violaciones de derechos humanos en nuestras operaciones, servicios o relaciones comerciales con empleados, solicitantes de empleo, trabajadores, contratistas, trabajadores por cuenta propia y cualquier otro. Todos pueden esperar ser protegidos de cualquier violación de derechos humanos por parte de Randstad y, a su vez, esperamos que respeten nuestros estándares.

Todos los empleados nuevos reciben información relacionada con esta política en su programa de inducción y todos los empleados tienen que completar la formación de inducción y actualización obligatoria, que incluye capacitación sobre los principios de derechos humanos, en tanto sea relevante para su trabajo.

2.2 gerencia

La gerencia de la compañía, incluidos directores y gerentes, tienen obligaciones adicionales. Son responsables de actuar de acuerdo con los valores fundamentales de Randstad y de garantizar el cumplimiento de esta política. Esto también significa ser responsables de respaldar los esfuerzos de cumplimiento de aquellos que les reportan, explicar nuestros principios a sus equipos y garantizar el cumplimiento dentro de su área de responsabilidad, lo que necesariamente requiere de una comunicación activa.

2.3 clientes y proveedores

Cuando interactuamos con nuestros clientes esperamos que actúen de acuerdo con todos los principios de derechos humanos relevantes, especialmente aquellos que puedan afectar a nuestros solicitantes de empleo, trabajadores y empleados. Solicitaremos toda la información sobre problemas o situaciones que puedan afectar las condiciones de trabajo de nuestros trabajadores y discutiremos cualquier posible conflicto de derechos humanos, infracciones y sospechas de las mismas. El incumplimiento de los principios de derechos humanos por parte de los clientes puede significar que Randstad deje de hacer negocios con ellos. Nuestro objetivo es ayudar a nuestros clientes a lograr algunos de sus propios principios de derechos humanos, especialmente en las áreas de diversidad e inclusión, salud y seguridad, y no discriminación.

Cuando interactuamos con nuestros proveedores (incluyendo representantes, contratistas y sus proveedores y subcontratistas), tal como se establece en nuestra [PC50-Política de Compras y Proveedores](#), también esperamos que actúen de acuerdo con todos los principios de derechos humanos relevantes. Randstad puede auditar a estas partes y, en caso de incumplimiento, Randstad analizará cómo se puede garantizar el cumplimiento futuro, mitigar los riesgos existentes y abordar las consecuencias. El incumplimiento continuo dará lugar a la terminación del contrato del proveedor.

3. principios fundamentales de Randstad

Dada la naturaleza de nuestros servicios, ciertos derechos humanos se destacan ya que pueden tener un mayor impacto negativo a través de las actividades y relaciones comerciales de Randstad. Junto con nuestros socios internos y externos hemos identificado los problemas más importantes en los que debemos centrarnos. Éstos se describen a continuación.

3.1 nuestros principios

diversidad e inclusión

Valoramos la diversidad de las personas y de sus pensamientos y somos conscientes de las diferencias culturales. La diversidad de ideas, culturas y perspectivas rompen las barreras subconscientes y ayudan a construir equipos que funcionan mejor y de manera integral. La inclusión es un reflejo de la cultura de nuestra empresa, donde cada persona se siente valorada, respetada y apoyada. Nuestra buena disposición y la capacidad de reconocer, comprender, respetar y luego utilizar plenamente las contribuciones únicas de cada individuo les ayudará a alcanzar su máximo potencial. La inclusión es una de las condiciones previas para la innovación y el éxito, ya que fomenta las condiciones adecuadas para un rendimiento óptimo. Esto se expresa en un apoyo activo y explícito a grupos y temas específicos, como la comunidad LGBTI +, el colectivo profesional joven, la igualdad de género, etc.

Los detalles de nuestro enfoque de diversidad e inclusión se pueden encontrar en nuestra [PC18-Política de Gestión con Enfoque de Género y Diversidad Sexual](#).

En Randstad, estamos en una posición única para defender la diversidad como un medio para crear nuevas oportunidades de empleo y desarrollo económico a escala global.

no discriminación e igualdad de oportunidades

Una acción o práctica es **discriminatoria** si injustamente le quita ventajas a las personas, ya sea directa o indirectamente¹, sobre la base de características que no son relevantes para la situación (Ej., edad, color de la piel, discapacidad, identidad de género, estado civil, nacionalidad, raza, origen étnico, religión, contexto cultural, orientación sexual o cualquier otra característica irrelevante o ilegal).

Nuestro objetivo es asegurarnos de que todos en Randstad (incluyendo a ambos, empleados y talentos) reciban un trato justo y digno y no sean discriminados por características que no son relevantes para la situación. Esto también se aplica a nuestras relaciones con clientes y proveedores.

Nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades en todas las fases del empleo, incluidas, entre otras, el reclutamiento y selección, la contratación y el despido, las oportunidades de crecimiento, desarrollo y promoción, la selección de empleados para los programas de formación y el establecimiento de salarios y beneficios. Esto incluye garantizar que nuestros clientes eviten la discriminación relacionada con talentos o compañeros de Randstad, y permite a nuestros empleados dejar de hacer negocios con un cliente en caso de prácticas discriminatorias. Nos oponemos a cualquier cliente que pueda intentar realizar una petición discriminatoria, y no publicamos anuncios de trabajo discriminatorios: lo hacemos de manera legal o rechazamos la solicitud.

Puede que no siempre quede claro que una solicitud es discriminatoria hacia un grupo en particular. Por ejemplo, un cliente solo puede tener en cuenta el acento de un candidato si el acento interfiere materialmente con la capacidad de realizar las tareas específicas del trabajo. La fluidez en el idioma local debe reflejar el nivel real de competencia requerido para la posición solicitada. Puede ser un requisito para asegurar la seguridad en el lugar de trabajo o para poder realizar un trabajo específico en equipo, pero debe evaluarse caso por caso para evitar la discriminación indirecta.

Esperamos que los empleados comenten cualquier duda interna con sus compañeros de trabajo y/o con su gerente, y/o se contacten con el área Legal de Randstad para obtener ayuda.

no acoso, intimidación o abuso

Acoso, intimidación o abuso es una conducta física, verbal o de otra índole no deseada que viola la dignidad o crea un entorno laboral intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede incluir comentarios ofensivos o degradantes, abuso de poder, contacto inapropiado, avances sexuales no deseados y cualquier otra conducta no deseada.

¹ La **discriminación indirecta** es una política o práctica que luce neutral o es la misma para todo el mundo, pero que, en la práctica, resulta en que una persona o grupo en particular sea/n afectado/s negativamente o excluido/s de un beneficio y cuya política o práctica no puedan ser objetivamente justificados.

Valoramos el respeto en el entorno laboral y no toleramos ninguna forma de acoso, intimidación o abuso, incluido el acoso sexual. Algunos ejemplos de tales comportamientos no deseados son el abuso físico o verbal y la extorsión, la violencia, hacer bromas o insultos ofensivos o explícitos, mostrar y distribuir material ofensivo de naturaleza sexual explícita, acercamientos sexuales no deseados o solicitudes de favores sexuales, mal uso de información personal, crear un ambiente de trabajo hostil o intimidante, aislar o no cooperar con un compañero, o difundir rumores maliciosos o insultantes. Un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo interfiere con el desempeño laboral y afectará negativamente las condiciones laborales de un individuo. Nos oponemos a cualquier cliente o proveedor que pueda estar involucrado en esas prácticas.

privacidad

Respetamos el derecho a la privacidad de todas las partes interesadas. Nadie podrá ser sometido a injerencias arbitrarias en su privacidad, familia, hogar o correspondencia, ni a ataques a su honor o reputación. Esperamos que nuestros empleados y socios comerciales traten todos los datos personales de manera adecuada y legal, respetando los derechos e intereses de cada individuo. Para este propósito, la [Política de Protección de Datos del Grupo Randstad](#) establece los estándares mínimos de cumplimiento para la recopilación y el procesamiento de datos personales y proporciona garantías consistentes para el manejo de datos personales por parte de Randstad.

Nos aseguramos que los datos personales que manejamos sean recolectados y procesados de manera justa y conforme a la ley y sean utilizados de manera apropiada para los fines para los cuales fueron recolectados. Tomamos todas las medidas necesarias para asegurar la precisión, seguridad y confidencialidad de los datos personales almacenados y no los conservamos por más tiempo que lo requerido para cumplir el objetivo del negocio. Se toma un cuidado particular al transferir datos personales a terceras partes, incluyendo a nuestros clientes, para asegurar un nivel adecuado de protección de esos datos personales.

A través de nuestra declaración de privacidad, informamos a todos los sujetos de datos relevantes de las maneras en las que manejamos sus datos personales.

protección de la salud y seguridad

Estamos comprometidos a proporcionar y mantener un entorno de trabajo saludable y seguro y a promover la salud mental y el bienestar en el trabajo. Haremos todo lo que sea razonablemente posible para prevenir lesiones personales y enfermedades y para proteger a nuestros trabajadores y empleados, así como a solicitantes de empleo, clientes, proveedores y visitantes de riesgos laborales previsibles. De acuerdo con nuestra [PC21-Política de Salud y Seguridad Randstad Argentina](#), estamos comprometidos en cumplir con todos los requisitos legales aplicables y con las normas locales.

Nuestro principio guía es que todas las decisiones se basan también en la protección de la seguridad inherente de nuestros trabajadores y empleados. Esto incluye el desarrollo y mantenimiento de nuestros sistemas y procedimientos, la provisión de recursos y la mejora continua de nuestras prácticas corporativas.

en contra del trabajo forzoso o en condiciones precarias

Sostenemos un enfoque de tolerancia cero hacia la esclavitud moderna: ninguna forma de trabajo forzoso como esclavitud, ataduras, trabajo como aprendiz o trabajo carcelario será utilizado u ofrecido; tampoco nos involucramos con el tráfico humano. Las empresas de Randstad nunca - en forma directa o indirecta - se involucrarán en el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas a través de la fuerza, fraude o engaños, con el propósito de explotarlos por ganancia.

El trabajo debe ser voluntario y los trabajadores y empleados deben tener la libertad de dejar el trabajo o terminar su empleo con un aviso razonable, siempre que cumplan con los requisitos legales locales. Las compañías de Randstad nunca cobrarán de manera directa o indirecta (por ejemplo, a través de subcontratistas) ninguna tarifa o gastos relacionados a solicitantes de empleo, trabajadores y empleados por el registro o la contratación, ya sea para una asignación temporal o para un puesto permanente. Nunca se requerirá que se interpongan depósitos y nadie será privado de sus documentos de identidad, diplomas o certificados de formación al comenzar o terminar el trabajo para Randstad o sus clientes.

en contra del trabajo infantil

Nosotros no aceptamos el trabajo infantil ², ya sea en forma directa o indirecta, y siempre adherimos a los requisitos de edad legal en todos los países en los que operamos.

libertad de asociación

Respetamos el derecho de los empleados a establecer o afiliarse a un sindicato u organismo similar y ser representados por ellos. El empleo no estará sujeto a la condición de que una persona no pueda unirse a dicho organismo o deba finalizar su afiliación.

Además, Randstad promueve activamente la participación de los empleados a través de una red de comités de trabajo nacionales y mediante el diálogo con los representantes sindicales.

No pondremos talentos a disposición de un cliente con el fin de reemplazar a los trabajadores de esa compañía cliente que estén legalmente en huelga.

negociación colectiva

Randstad ha defendido durante mucho tiempo el habilitar soluciones flexibles para los trabajadores protegiendo al mismo tiempo sus derechos en términos de remuneración, seguridad social y oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Randstad se esfuerza por establecer diálogos constructivos y negociar de buena fe en sus contactos con sindicatos u organizaciones representativas legítimas y relevantes. Invertimos en el diálogo social y pactamos convenios colectivos de trabajo donde sea posible y relevante. Esto está estrechamente relacionado con nuestro valor fundamental de "promoción simultánea de todos los intereses". Ya sea por nuestra cuenta y / o a través de organismos reconocidos de la industria, pedimos activamente normas y regulaciones dignas, claras, justas y viables en los mercados en los que operamos.

horario laboral justo

Las horas de trabajo no deben exceder el máximo establecido por la ley local, los acuerdos de negociación colectiva aplicables y las normas de la OIT. Esto incluye garantizar que nuestros empleados y trabajadores tengan un tiempo adecuado para el descanso y el ocio.

remuneración

La remuneración de los empleados y trabajadores deberá ser coherente con las disposiciones de las normas internacionales y la legislación y normativa laboral nacional, incluyendo las de no discriminación. Donde existan, esto incluye salarios mínimos nacionales y/o salarios mínimos establecidos en los convenios colectivos y normas ILO (International Labour Law - Ley Laboral Internacional) En todos los demás casos tomamos un enfoque de cumplimiento legal general.

empleabilidad

El desarrollo continuo de habilidades es esencial para la empleabilidad y la sostenibilidad en cualquier organización. Nuestros programas de capacitación están personalizados de manera que satisfagan las necesidades de talentos y clientes en mercados individuales de empleo. Nuestro objetivo es estar

² El término "trabajo infantil" se define a menudo como el trabajo que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y que es dañino para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es mental, física, social y moralmente peligroso y dañino para los niños e interfiere con su escolaridad, privándolos de la oportunidad de asistir al colegio, obligándoles a dejar la escuela en forma prematura o demandándoles que combinen la asistencia a la escuela con horas de trabajo excesivamente largas y pesadas.

presentes en todas las etapas de la carrera profesional de una persona, mejorar constantemente su empleabilidad y brindar oportunidades de formación cuando sea conveniente.

respeto a las comunidades locales

Nos comprometemos a ser buenos ciudadanos corporativos y alentamos a nuestras empresas a contribuir directa o indirectamente al bienestar general de las comunidades en las que trabajamos, a la vez que minimizamos las posibles alteraciones. Randstad se esfuerza por reclutar personal local calificado en los lugares en que esto sea comercialmente posible.

3.2 diferencias con la ley local

Donde esta política, nuestros procedimientos y compromisos externos sean más estrictos que las leyes locales, siempre operamos de acuerdo con nuestros estándares más estrictos. Si los requisitos más estrictos se aplican según las leyes locales, dichos requisitos siempre prevalecerán sobre los establecidos en esta política.

Cuando la ley local nos prohíba defender ciertos aspectos de esta Política de derechos humanos, deberemos cumplir con estas leyes locales mientras procuramos respetar los derechos humanos. Cualquier iniciativa de discriminación positiva debe verificarse cuidadosamente para garantizar el cumplimiento de la legislación local aplicable.

4. debida diligencia sobre derechos humanos

Los derechos humanos son una parte integral de nuestros valores fundamentales y procesos de negocios. Siempre se tienen en cuenta durante nuestro proceso de establecimiento de estrategia y se respetan en nuestras operaciones diarias, según corresponda a nuestra participación, la naturaleza y el contexto de nuestras operaciones, en la medida en que sea probable que ocurran problemas de derechos humanos y el impacto que pudieran tener (severidad y probabilidad).

Nuestro marco global de Control y Riesgo (que incluye el compromiso de la Dirección, gestión del rendimiento, conceptos y mejores prácticas, actividades de control y riesgo, y revisiones y auditorías) garantiza que Randstad respete los principios de derechos humanos en todo el mundo. El diseño de este marco equilibra las medidas de comportamiento, prevención, detección y control que velan por el cumplimiento de los derechos humanos.

Las compañías operativas y las funciones globales evalúan los componentes del marco de Control y Riesgo al menos una vez cada seis meses. Además, se realizan auditorías internas para evaluar y complementar estas autoevaluaciones. Los resultados de todas estas evaluaciones, incluidos los planes de mejora, llevan a diálogos sobre los parámetros de control en todo el Grupo en reuniones tanto del Executive Board como del Comité de Auditoría.

Apoyamos a nuestros clientes y proveedores en el cumplimiento de los principios de derechos humanos. Abordamos continuamente con nuestros clientes y proveedores cualquier problema relevante de derechos humanos. De acuerdo con la criticidad y la ley aplicable, Randstad puede inspeccionar las instalaciones de los clientes para garantizar el cumplimiento de las regulaciones pertinentes, como la salud y la seguridad. Además, podemos auditar al proveedor y, en caso de incumplimiento, Randstad analizará los planes de mejora apropiados. El incumplimiento continuo dará lugar a la rescisión del contrato.

5. procedimiento de quejas

5.1 en caso de duda o de que surjan preguntas

La confianza y la promoción simultánea de todos los intereses son parte de nuestros valores fundamentales. Cualquier persona que tenga preguntas o tenga dudas sobre si una situación puede estar en conflicto con esta política debe comunicarse con nosotros. Nuestros empleados pueden hablar con su gerente, con un representante del departamento de Recursos Humanos, con el departamento Legal o con el Local Integrity Officer (funcionario local de integridad). Nuestros trabajadores deben comunicarse con su persona de contacto de Randstad, o con su gerente o con cualquier otra persona designada localmente (por ejemplo, el Local Integrity Officer). Los solicitantes de empleo, clientes y proveedores, deben comunicarse con su persona de contacto en Randstad.

Podes encontrar más información sobre cómo ponerse en contacto con Randstad en la página web www.randstad.com.ar. También podes ponerte en contacto enviando un correo electrónico a rfranco@randstad.com.ar

5.2 cómo informar sobre (posibles) infracciones

Se espera que cualquier solicitante de empleo, trabajador u otra parte interesada que tenga una sospecha razonable o haya sido testigo de una violación de esta política pueda elevar su preocupación de acuerdo con la [PC06-Política para el Reporte de Irregularidades](#) del Grupo Randstad. Preferentemente, lo pueden hacer según se describe en el punto 5.1 anterior, directamente con la gerencia local y a través de los canales operativos establecidos. Sin embargo, si por alguna razón es probable que esto sea ineficaz o inapropiado, o si un demandante teme represalias, se puede hacer uso de la Línea de Integridad del Grupo Randstad.

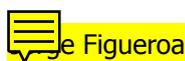
La Línea de integridad consta de una página web segura y una línea telefónica directa, disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, y es operada por un proveedor externo independiente. Los informes siempre se pueden hacer en el idioma local. La línea de integridad permite la comunicación entre el demandante y Randstad.

Los informes recibidos a través de esta Línea de integridad se envían al Local Integrity Officer correspondiente, quien se asegura que cualquier informe se resuelva de manera rápida, justa y legal. Si el informe está relacionado con la gerencia local, recibirá un seguimiento del Central Integrity Officer y la Función de Riesgo del negocio y Auditoría. Todas las inquietudes se tratan de manera confidencial y con la total seguridad de que no habrá represalias contra nadie que presente una queja de buena fe. Aunque animamos a los denunciantes a compartir su identidad (ya que la comunicación con ellos facilita enormemente cualquier investigación), los informes también se pueden enviar de forma anónima cuando se hace uso de la Línea de integridad.

Cuando se demuestre una conducta indebida grave, la Dirección tomará medidas correctivas inmediatas y apropiadas.

Ver [PC06-Política para el Reporte de Irregularidades en \[www.randstad.com.ar\]\(http://www.randstad.com.ar\)](#) para obtener detalles y más información.

Responsables:



de Figueroa

Director

Public Affairs & Sostenibilidad
Randstad Argentina & Uruguay



rea Ávila

CEO

Randstad Argentina & Uruguay

anexo – principios relevantes, directrices, declaraciones

Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

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

Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

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

Los ocho convenios fundamentales de la OIT:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87)
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98)
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº 29)
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Nº 105)
5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138)
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Nº 182)
7. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Nº 100)
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.

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

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos:

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Derechos humanos de las Naciones Unidas, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas:

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

Guía sectorial de agencias de empleo y contratación sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf

Código de conducta de la Confederación Mundial del Empleo

https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf

Miembros corporativos WEC & Memorando de Entendimiento de la Unión Global UNI:

BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6