



MENSENRECHTENBELEID

INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	3
Toepassingsgebied.....	3
Bestuur en verantwoordelijkheden.....	3
Onze prioritaire aandachtsgebieden.....	4
Onze toezeggingen	
Algemeen.....	4
Dwangarbeid, moderne slavernij en mensenhandel.....	4
Kinderarbeid en jonge werknemers.....	4
Gezondheid en veiligheid op de werkplek.....	4
Arbeidsomstandigheden.....	5
Discriminatie en intimidatie.....	5
Betrokkenheid bij de gemeenschap.....	5
Milieubescherming.....	6
Privacy voor werknemers en belanghebbenden.....	6
Onze aanpak	
Due diligence.....	6
Remedie.....	6
Capaciteitsopbouw.....	6
Zorgen uiten.....	6
Rapportage.....	6
Referenties.....	7
Definities.....	7

INLEIDING

Owens Corning zet zich in voor het respecteren van alle mensenrechten van mensen in de regio's waar we actief zijn en in onze hele waardeketen, om ervoor te zorgen dat ze met waardigheid en respect worden behandeld. Wij zijn van mening dat het behandelen van mensen met waardigheid en respect essentieel is voor het opbouwen van een duurzaam en inclusief bedrijf.

Onze inzet voor mensenrechten wordt geleid door de richtlijnen van de Verenigde Naties (UNGPs) inzake bedrijfsleven en mensenrechten en is gebaseerd op internationaal erkende kaders, waaronder:

- [De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens](#), waaronder:
 - Het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten
 - Het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten
- [De Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie \(ILO\) inzake fundamentele principes en rechten op het werk](#)
- [De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#)

Als onderdeel van ons voortdurende streven naar verantwoord ondernemen is Owens Corning een trotse ondertekenaar van het [Global Compact van de Verenigde Naties](#). We streven ernaar deze principes te integreren in onze cultuur, ons beleid en onze dagelijkse activiteiten om ervoor te zorgen dat de mensenrechten worden gerespecteerd en bevorderd, waar we ook zaken doen.

TOEPASSINGSGBIED

Het mensenrechtenbeleid van Owens Corning is van toepassing op de entiteiten die wij bezitten, de entiteiten waarin wij een meerderheidsbelang hebben (inclusief joint ventures), faciliteiten die wij beheren en franchises of merkactiviteiten, evenals alle werknemers (fulltime, parttime, uitzendkrachten of aannemers). Wij verwachten ook van onze zakelijke partners dat zij de mensenrechten respecteren en handelen in overeenstemming met mondiale mensenrechtenkaders.

We nemen maatregelen om onze mensenrechtenverplichtingen en -principes actief te verankeren in het beleid en de processen van ons hele bedrijf. Mensenrechtenoverwegingen zijn ook opgenomen in de gedragscode van Owens Corning. De gedragscode voor leveranciers van Owens Corning sluit aan bij de verwachtingen en verplichtingen in dit mensenrechtenbeleid en dient als referentiepunt in het selectieproces voor leveranciers. Onze zakelijke partners ontvangen ons mensenrechtenbeleid als onderdeel van hun introductie en de vereisten worden opgenomen in leverancierscontracten.

Als onderdeel van ons streven naar inclusie en diversiteit respecteert Owens Corning de rechten van kwetsbare groepen die mogelijk een groter risico lopen op schade of beperkte toegang hebben tot ondersteuning en rechtsmiddelen, met inbegrip van maar niet beperkt tot migrerende werknemers, vrouwen, kinderen, ouderen en gehandicapten. Bij de toepassing van ons beleid en wanneer nationale wetgeving en internationale mensenrechtennormen van elkaar verschillen, zullen we de hoogste norm volgen; wanneer we worden geconfronteerd met tegenstrijdige vereisten, zullen we ons houden aan de nationale wetgeving, terwijl we zoeken naar manieren om de internationaal erkende mensenrechtenbeginselen na te leven. Dit beleid biedt een kader van minimumvereisten om ons bedrijf en onze zakelijke partners verantwoordelijk te houden.

BESTUUR EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Het verankeren van respect voor mensenrechten binnen onze organisatie begint aan de top en vereist samenwerking tussen verschillende groepen om succesvol te zijn. De verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid liggen bij verschillende afdelingen, van Human Resources tot Legal, Sourcing en Sustainability. De verantwoordelijkheid voor de implementatie van mensenrechtenbeheerprocessen, waaronder risicobeoordelingen, audits en trainingen, ligt bij het senior management, waaronder functies als Chief Sustainability Officer, Chief Administrative Officer en General Counsel. Deze functies rapporteren rechtstreeks aan de CEO en zijn verantwoordelijk voor onze naleving van wettelijke en bedrijfsvereisten, waaronder die met betrekking tot milieu, veiligheid, gezondheid en duurzaamheid.





ONZE PRIORITAIRE AANDACHTSGEBIEDEN

We zetten ons in om internationaal erkende mensenrechten te respecteren in al onze activiteiten, in overeenstemming met de UNGP's. We richten ons specifiek op die rechten die het grootste risico lopen op ernstige negatieve gevolgen door onze activiteiten en zakelijke relaties. We voeren op bedrijfsniveau mensenrechtenrisicobeoordelingen en prioritering uit, betrekken interne en externe belanghebbenden en voeren voortdurend due diligence uit om prioritaire aandachtsgebieden op het gebied van mensenrechten te identificeren. Onze hoogste prioriteit (belangrijkste) onderwerpen zijn:

- Dwangarbeid, moderne slavernij en mensenhandel
- Kinderrechten, kinderarbeid en jeugdarbeid
- Gezondheid en veiligheid op de werkplek
- Arbeidsomstandigheden
- Discriminatie en intimidatie
- Gemeenschapsrechten en betrokkenheid
- Rechten van inheemse volkeren en landrechten
- Schoon, gezond en duurzaam milieu
- Privacy voor werknemers en belanghebbenden
- Omkoping en corruptie
- Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen
- Toegang tot klachtenmechanismen en rechtsmiddelen

ONZE TOEZEGGINGEN

Owens Corning doet de volgende toezeggingen om de mensenrechten te respecteren. De volgende toezeggingen zijn gebaseerd op de belangrijkste mensenrechtenkwesties die we in onze activiteiten en in onze hele waardeketen hebben geïdentificeerd. Ons respect voor de mensenrechten beperkt zich niet tot deze kwesties.

Algemeen

- Van de medewerkers van Owens Corning en onze zakenpartners wordt verwacht dat zij onze toezegging om de mensenrechten te respecteren delen en zich houden aan de toepasselijke wetgeving en het bedrijfsbeleid.
- Owens Corning tolereert geen bedreigingen, intimidatie of aanvallen tegen mensenrechtenverdedigers in verband met onze activiteiten en zakelijke relaties.

Dwangarbeid, moderne slavernij en mensenhandel

- Owens Corning maakt geen gebruik van dwangarbeid, slavenarbeid, gevangenenarbeid of gebonden arbeid en zal dat ook in de toekomst niet doen. Bovendien zal Owens Corning niet bewust samenwerken met een leverancier of distributeur, of een joint venture aangaan met een organisatie die direct of indirect gebruikmaakt van dwangarbeid of personen in dienst heeft die via mensenhandel aan een baan zijn gekomen.

Kinderarbeid en jonge werknemers

- Owens Corning maakt geen gebruik van kinderarbeid en zal dat ook in de toekomst niet doen. Bovendien zal Owens Corning niet bewust een leverancier of distributeur inschakelen of een joint venture aangaan met een organisatie die direct of indirect, via een derde partij, gebruikmaakt van kinderarbeid.
- Owens Corning ondersteunt de tewerkstelling van jonge werknemers (16-17 jaar) als zij deel uitmaken van een goedgekeurd leerlingprogramma op de werkplek en voldoen aan alle toepasselijke wetgeving. Jonge werknemers mogen alleen tijdens daguren onder toezicht werkzaamheden met een laag risico uitvoeren die geen invloed hebben op hun schoolbezoek en geen overuren met zich meebrengen. Alle jonge werknemers krijgen een formeel arbeidscontract en worden eerlijk beloond voor hun werk.

Gezondheid en veiligheid op de werkplek

- Owens Corning zet zich in voor veilige werkomstandigheden en werkplekken die de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers, zakenpartners en de gemeenschappen waarin we actief zijn, bevorderen. Onze inzet wordt uiteengezet in ons beleid inzake milieu, gezondheid, veiligheid en productbeheer.

Arbeidsomstandigheden

- Owens Corning biedt werknemers vergoedingen en werktijden die in overeenstemming zijn met alle toepasselijke wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten. Owens Corning geeft regelmatig vooraf kennis van de werktijden en zorgt voor een evenwichtige verdeling daarvan.
- Owens Corning verbindt zich ertoe om een eerlijke vergoeding te betalen die gelijk is aan of hoger is dan alle vastgestelde minimumloonvereisten. Owens Corning zal "gelijk loon voor gelijk werk" betalen en alle vastgestelde en bewezen loonverschillen door middel van loonsverhogingen corrigeren.
- Owens Corning vergoedt overuren tegen het passende tarief dat door de lokale wetgeving wordt vereist, en alle lonen worden op tijd en volledig uitbetaald. Alle werknemers ontvangen voor elke betalingsperiode een loonstrook waarop de componenten van hun vergoeding duidelijk worden vermeld, inclusief gewerkte uren, ontvangen voordelen en eventuele inhoudingen. Wij verbieden inhoudingen op verdiende lonen als disciplinaire maatregel en eisen dat alle inhoudingen in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving.
- Owens Corning zal mechanismen bieden waarmee werknemers klachten kunnen melden en ervoor zorgen dat geschillen worden opgelost op een manier die de privacy van de werknemer beschermt, anonieme meldingen mogelijk maakt en de werknemer beschermt tegen represailles.
- Owens Corning respecteert het recht van onze werknemers om zich aan te sluiten bij vakbonden of om dat niet te doen, en de vrijheid om collectief te onderhandelen zoals bepaald door de werknemers zelf, zonder dwang, inmenging, vergelding of intimidatie, in overeenstemming met alle toepasselijke wetten, en bevordert het recht op vrijheid van vereniging. We zetten ons in voor het aangaan van een constructieve dialoog en het voeren van onderhandelingen in goed vertrouwen met dergelijke vertegenwoordigers. Owens Corning staat ook alternatieve vormen van werknemersvertegenwoordiging, organisatie, de mogelijkheid om klachten aan te kaarten en geschillen op te lossen toe, indien de werknemers dat wensen.

Discriminatie en intimidatie

- Owens Corning zet zich in om gelijke kansen op werk en promotie te bieden aan alle individuen, waarbij beslissingen over aanstelling worden genomen op basis van verdiensten, kwalificaties en vaardigheden. Owens Corning discrimineert niet in kansen op werk of praktijken en zorgt ervoor dat kansen op werk en promotie worden beoordeeld zonder rekening te houden met ras, huidskleur, religie, nationale afkomst, leeftijd, handicap, veteranen- of militaire status, zwangerschap, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, genetische informatie of enig ander kenmerk dat door de toepasselijke wetgeving wordt beschermd.
- Owens Corning tolereert geen discriminatie (waaronder intimidatie) en zorgt voor een werkomgeving die vrij is van intimidatie op welke grond dan ook. Een werknemer mag niet worden gestraft met ontberingen, verlies van voordelen of sancties omdat hij te goeder trouw een klacht over discriminatie heeft ingediend of heeft gereageerd op een klacht over discriminatie, als getuige is opgetreden in het onderzoek naar een klacht, als onderzoeker heeft gefungeerd of anderszins heeft meegewerkt aan een onderzoek op de werkplek. Vergelding of pogingen tot vergelding zijn een schending van dit beleid en iedereen die zich schuldig maakt aan vergeldingsgedrag kan worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag. Zie voor meer informatie de [Gedragscode van Owens Corning](#).

Betrokkenheid bij de gemeenschap

- Owens Corning zet zich in voor het respecteren van de rechten, belangen, zorgen en ontwikkelingsambities van de gemeenschappen waarin we actief zijn. We voldoen aan alle wettelijke vereisten met betrekking tot raadpleging en sociale effectbeoordelingen, en we zijn toegewijd aan het luisteren naar en aanpakken van zorgen die door leden van de gemeenschap worden geuit. We verbinden ons ertoe om passende kanalen voor feedback te bieden.
- Owens Corning zet zich in om proactief te zijn in de gemeenschappen waarin we leven en werken door gemeenschapsinitiatieven te ondersteunen en lokale werknemers en bedrijven te betrekken.
- Owens Corning zal initiatieven van meerdere belanghebbenden blijven ondersteunen en eraan blijven deelnemen die de onderliggende oorzaken van mensenrechtenkwesties aanpakken en die positieve, systematische en blijvende veranderingen teweeg kunnen brengen.
- Owens Corning verbindt zich ertoe onze activiteiten uit te voeren met speciale aandacht voor de rechten van inheemse volkeren, in overeenstemming met ILO-verdrag nr. 169 inzake inheemse en tribale volkeren en de Verklaring van de Verenigde Naties over de rechten van inheemse volkeren, en ernaar te streven negatieve effecten zoveel mogelijk te beperken. We verbinden ons tot vrije, voorafgaande en geïnformeerde raadplegingsprocessen bij al onze activiteiten die gevolgen kunnen hebben voor inheemse volkeren.
- Owens Corning zal niet deelnemen aan landroof en zal de milieu- en sociale gevolgen beoordelen voordat er ingrijpende operationele veranderingen worden doorgevoerd.



Milieubescherming

- Owens Corning zet zich in om de milieu-impact van onze activiteiten en producten gedurende hun levenscyclus te minimaliseren en een schoon, gezond en duurzaam milieu te ondersteunen. We passen maatregelen toe in onze eigen activiteiten en verwachten van onze zakelijke partners dat zij hetzelfde doen via onze Gedragscode voor leveranciers om de natuur (inclusief water) te beschermen, gemeenschappen te beschermen, klimaatverandering tegen te gaan en afval te verminderen. We voeren een grondig onderzoek uit voordat we een nieuw product lanceren of productieprocessen wijzigen en verbinden ons ertoe producten te leveren die veilig en milieuvriendelijk zijn om te produceren, te gebruiken en af te voeren en die presteren zoals beweerd. Zie het [beleid inzake milieu, gezondheid, veiligheid en productbeheer](#).

Privacy voor werknemers en belanghebbenden

- Owens Corning voldoet volledig aan alle toepasselijke wetgeving inzake gegevensprivacy waaraan het onderworpen is in de landen waar het actief is, en verbindt zich ertoe om persoonsgegevens op verantwoorde wijze en in overeenstemming met de principes en verplichtingen uiteengezet in het beleid inzake gegevensprivacy te verzamelen, te verwerken en door te geven, tenzij dit in strijd is met strengere lokale wettelijke vereisten, in welk geval de lokale wetgeving prevaleert. Vanwege de verschillen in toepasselijke wetgeving heeft Owens Corning dit beleid geïmplementeerd, dat kernprincipes hanteert en wereldwijd van toepassing is.

ONZE AANPAK

Due diligence

Owens Corning voert voortdurend zorgvuldigheidseisen uit om daadwerkelijke of potentiële negatieve effecten op de mensenrechten in onze activiteiten en in al onze zakelijke relaties te identificeren, te voorkomen, te beperken en te verantwoorden. De gedragscode voor leveranciers van Owens Corning vereist ook dat leveranciers blijf geven van zorgvuldigheid op het gebied van milieu en mensenrechten. Wanneer er effecten worden vastgesteld, zal Owens Corning waar nodig voorzien in of meewerken aan herstelmaatregelen. Owens Corning maakt gebruik van verschillende mechanismen om potentiële en daadwerkelijke effecten op het milieu en de samenleving te beoordelen, waaronder audits, risicobeoordelingen, enquêtes en effectbeoordelingen.

Remedie

We zetten ons in om effectieve oplossingen te bieden wanneer we negatieve gevolgen voor de mensenrechten hebben veroorzaakt of daaraan hebben bijgedragen. Wanneer we negatieve gevolgen voor de mensenrechten constateren die rechtstreeks verband houden met onze zakelijke relaties, gebruiken we onze invloed om onze leveranciers of zakenpartners aan te moedigen om die schade te voorkomen, te beperken en aan te pakken. We eisen van onze leveranciers dat ze transparante, eerlijke en vertrouwelijke klachtenmechanismen voor werknemers bieden en moedigen hen aan om herstelmaatregelen te nemen wanneer ze een negatief effect hebben veroorzaakt of daaraan hebben bijgedragen.

Capaciteitsopbouw

Elke medewerker van Owens Corning heeft een rol te spelen bij het nakomen van onze toezegging om de mensenrechten te respecteren. Alle nieuwe en huidige medewerkers zijn verplicht om een training over de gedragscode te volgen, waarin mensenrechtenthema's aan bod komen. Daarnaast krijgen medewerkers met functies en verantwoordelijkheden die relevant zijn voor aspecten van mensenrechten in onze bedrijfsvoering of in onze toeleveringsketen, algemene bewustmakingstrainingen over mensenrechtenthema's.

Zorgen uiten

We nodigen belanghebbenden uit om met ons te communiceren over alle economische, ecologische of sociale onderwerpen die verband houden met onze activiteiten. Owens Corning maakt gebruik van verschillende kanalen om feedback van belanghebbenden te ontvangen, waaronder verschillende opties op onze website om vragen of zorgen met betrekking tot de producten en activiteiten van het bedrijf in te dienen. Belanghebbenden kunnen hun zorgen over mogelijk wangedrag (desgewenst anoniem) melden aan onze Ethiek- en Nalevingscommissie via een vertrouwelijke hulplijn (1-800-461-9330) of een webportaal dat wordt beheerd door een externe dienstverlener.

Rapportage

Dit beleid wordt geïmplementeerd binnen een compliancekader dat training, continue verbeteringsprocessen, follow-up en jaarlijkse rapportage omvat. Dit beleid wordt jaarlijks herzien om te bepalen of er updates nodig zijn op basis van de resultaten van doorlopende mensenrechtenbeoordelingen, due diligence en regelgeving.

Om onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren na te komen, verbinden wij ons ertoe dit beleid in onze hele onderneming te implementeren in overeenstemming met de VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten en regelmatig verslag uit te brengen over onze vorderingen in overeenstemming met het rapportagekader van de VN-richtlijnen.



REFERENTIES

VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten

- http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

VN Global Compact-leermiddel over mensenrechten en bedrijfsleven

- <http://human-rights-and-business-learning-tool.unglobalcompact.org/site/>

Global Compact van de Verenigde Naties

- www.unglobalcompact.org

Gedragscode van Owens Corning

- <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>

Milieuprogramma van de Verenigde Naties

- <http://www.unep.org/>

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)

- <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

VN-verklaring over de rechten van inheemse volkeren

- https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_E_web.pdf

VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten

- www.unglobalcompact.org/library/2

Kernverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) (nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) en arbeidsnormen en Verklaring van de ILO inzake fundamentele principes en rechten op het werk

- <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

Aanvullend Verdrag inzake de afschaffing van slavernij, slavenhandel en met slavernij vergelijkbare instellingen en praktijken

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

Protocol ter voorkoming, bestrijding en bestraffing van mensenhandel, in het bijzonder vrouwenhandel en kinderhandel, ter aanvulling van het Verdrag van de Verenigde Naties tegen grensoverschrijdende georganiseerde misdaad

- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>

DEFINITIES

- **Kinderarbeid:** Werk of diensten die worden afgedwongen van personen jonger dan zestien (16) jaar, de minimumleeftijd voor tewerkstelling in dat land, of de leeftijd voor het voltooien van de leerplicht in dat land, indien deze hoger is.
- **Gevangenisarbeid:** Alle arbeid die wordt verricht door een wettelijk veroordeelde persoon binnen of buiten het gevangenissterrein. De definities van slavenarbeid en dwangarbeid zoals gedefinieerd door Owens Corning zijn terug te vinden in het Aanvullend Verdrag inzake de afschaffing van slavernij, slavenhandel en met slavernij vergelijkbare instellingen en praktijken onder de artikelen 1 en 7.
- **Dwangarbeid:** In overeenstemming met artikel 2 van het ILO-verdrag nr. 29 inzake dwangarbeid definieert Owens Corning 'dwangarbeid' als elk werk of elke dienst die niet vrijwillig wordt verricht en die van een persoon wordt afgedwongen onder dreiging van straf en/of onder onredelijk zware voorwaarden, zoals, maar niet beperkt tot, het inleveren van door de overheid uitgegeven identiteitsbewijzen, paspoorten of werkvergunningen, of andere beperkingen die de vrije wil van de werknemers met betrekking tot hun werk belemmeren.
- **Mensenrechten:** Mensenrechten zijn de fundamentele rechten, vrijheden en normen voor behandeling die internationaal worden erkend als behorend tot alle mensen op grond van het feit dat zij mens zijn. Fundamentele mensenrechten zijn vastgelegd in de Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, de acht kernverdragen van de IAO en diverse verdragen en overeenkomsten die deze beginselen ten uitvoer leggen.
- **ILO-verdragen:** Het Verdrag betreffende de vrijheid van vereniging en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948; het Verdrag betreffende het recht van vakverenigingsvorming en collectieve onderhandelingen, 1949; het Verdrag betreffende dwangarbeid, 1930; het Verdrag betreffende de afschaffing van dwangarbeid, 1957; het Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973; het Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999; het Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951; en het Verdrag betreffende discriminatie (werkgelegenheid en beroep), 1958.
- **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO):** De Internationale Arbeidsorganisatie is de internationale organisatie onder de Verenigde Naties die verantwoordelijk is voor het ontwikkelen en toezicht houden op internationale arbeidsnormen. Het is het enige agentschap van de Verenigde Naties dat vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers samenbrengt om gezamenlijk beleid/programma's te ontwikkelen ter bevordering van fatsoenlijk werk voor iedereen.
- **Zakenpartner:** Elke organisatie of entiteit die rechtstreeks goederen en/of diensten levert aan Owens Corning, met inbegrip van onderleveranciers, onderaannemers en leveranciers van grondstoffen.
- **Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC):** Het Global Compact van de VN is een strategisch beleidsinitiatief voor bedrijven die zich ertoe verbinden hun activiteiten en strategieën af te stemmen op tien universeel aanvaarde principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding. Het Global Compact is bedoeld om de particuliere sector te helpen bij het beheer van steeds complexere risico's en kansen op het gebied van milieu, maatschappij en bestuur, met als doel markten en samenlevingen te verankeren in universele principes en waarden die iedereen ten goede komen.
- **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM):** De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens werd in 1948 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties afgekondigd. Ze bevat 30 mensenrechten die universeel moeten worden gerespecteerd en beschermd.
- **Werknemers:** Alle vaste, tijdelijke en uitzendkrachten, evenals stukloon-, salaris-, uurloon-, legale jonge werknemers, deeltijd-, nacht- en migrerende werknemers.
- **Jonge werknemer:** Werk of dienstverlening van personen tussen zestien (16) en zeventien (17) jaar oud, onderworpen aan de artikelen 6 en 7 van het ILO-verdrag nr. 138 inzake de minimumleeftijd.



DOCUMENTGESCHIEDENIS

Versie 1.0: gepubliceerd op 16 december 2015

Versie 2.0: uitgebracht op 9 december 2016

Versie 3.0: uitgebracht oktober 2025

Pub. No. 10028239. October 2025. THE PINK PANTHER™ & © 1964–2025 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. All Rights Reserved. The color PINK is a registered trademark of Owens Corning. © 2025 Owens Corning. All Rights Reserved.