

HR-A-003

Groep: Standaard, Beleid	Functie: Human Resources	Aantal pagina's: 2
------------------------------------	------------------------------------	------------------------------

Goedgekeurd 07-jan-2025	Ingangsdatum: 07-jan-2025	Controleerbaar vanaf: 07-jan-2025
-----------------------------------	-------------------------------------	---

Vervangt: [HR-A-002 Beleid inzake inclusie en diversiteit](#)

Eigenaar: Hoofd Talentvakgebied	Goedkeurder: Chief People Officer
---	---

Doelgroep:
Alle werknemers en kern-aannemers Onder kern-aannemers wordt verstaan de categorie 1- en categorie 2- aannemers en alle externe aannemers, agenten, adviseurs en andere dienstverleners die interne taken of rollen vervullen en toegang hebben tot interne systemen of die anderszins voor en namens Rio Tinto handelen.

Directe koppelingen naar andere relevante beleidslijnen, normen, procedures of richtlijnen:

- The Way We Work (Gedragscode) - [Onze Gedragscode - The Way We Work](#)
- Groepsbeleid inzake werkgelegenheid - [HR-A-001 Beleid inzake werkgelegenheid](#)
- Beleid inzake mensenrechten- [CSP-A-001 Beleid inzake mensenrechten](#)
- Norm voor zakelijke integriteit - [GOV-B-001 Norm voor zakelijke integriteit](#)
- Procedure voor zakelijke integriteit - [GOV-C-002 Procedure voor zakelijke integriteit](#)
- myVoice-standard - [GOV-B-004 myVoice standard-EN](#)

Doel van het document:

- Om de wereldwijde principes te definiëren voor de toewijding van Rio Tinto om een veilige, inclusieve en respectvolle omgeving te creëren binnen Rio Tinto, vrij van geweld en intimidatie, zowel binnen het bedrijf als in de markten waar het actief is.

Bij Rio Tinto zijn respect, inclusie en diversiteit niet alleen waarden, maar ook essentiële componenten voor het stimuleren van creativiteit, innovatie en groei. Wij streven ernaar om op elk niveau veilige, inclusieve en respectvolle werkrelaties te bevorderen, zodat elk teamlid zich welkom en gewaardeerd voelt, ongeacht ras, etniciteit, genderidentiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap, religie, neurodiversiteit of enige andere status. Wanneer onze medewerkers zich veilig, gerespecteerd en betrokken voelen op het werk, floreren ze en presteren ze optimaal. Deze toewijding vormt de leidraad voor onze acties en beslissingen om een meer respectvolle en rechtvaardige werkplek te creëren.

Wij bevorderen een gevoel van betrokkenheid onder alle teamleden, waarbij diverse perspectieven worden gewaardeerd en er van vooroordelen geen sprake is. Ons beleid, onze werkwijze en onze cultuur tonen onze toewijding aan respect, inclusie en diversiteit. Wij zijn actief in de werving, ontwikkeling en het behouden van divers talent om een inclusieve omgeving te creëren waar alle stemmen gehoord worden.

Wij blijven ons inzetten voor voortdurend leren en verbeteren, waarbij respect, inclusie en diversiteit kernelementen zijn van onze cultuur en activiteiten.

Dit beleid is van toepassing op iedereen die onder leiding van Rio Tinto werkt, inclusief teamleden, aannemers, partners en leveranciers. Het is essentieel dat u begrijpt welke rol u speelt om Rio Tinto veiliger, inclusiever en respectvoller te maken.

Als lid van het Rio Tinto-team wordt vereist dat u:

- anderen met waardigheid en respect behandelt;
 - dit beleid en "The Way We Work" naleeft;
 - ervoor zorgt dat uw gedrag geen negatieve invloed heeft op de gezondheid en veiligheid van anderen;
 - voltooi alle trainingen op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie, respectvol gedrag en alle andere trainingen die aan u zijn toegewezen;
 - actie onderneemt door actief voor een persoon die schadelijk gedrag ervaart op te komen en steun te verlenen.
- Afhankelijk van de situatie kan de interventie bestaan uit een of een combinatie van de volgende maatregelen:
- direct: meld het incident onmiddellijk nadat het heeft plaatsgevonden;
 - indirect: benader na het incident de persoon die respectloos was/letsel veroorzaakt heeft;
 - afleiding: de-escalateer de situatie op het moment dat het incident plaatsvindt door de persoon af te leiden in plaats van te confronteren.
 - Protocol: vraag om ondersteuning van een interne ondersteuningsspecialist, zoals later in dit document wordt beschreven. Mogelijk is er ook een meldingsoptie beschikbaar.

Leidinggevendenden hebben de volgende extra verantwoordelijkheden:

- zorgen voor gelijke, inclusieve en respectvolle behandeling van kandidaten tijdens de werving en van teamleden gedurende hun hele dienstbetrekking zodat we voor iedereen een eerlijk en verwelkomend proces garanderen;
- ervoor zorgen dat iedereen, inclusief aannemers, dit beleid en hun verantwoordelijkheden binnen dit beleid begrijpt;
- ervoor zorgen dat de procedures op de werkplek en de toegepaste personeelspraktijken inclusief zijn en vrij van vooroordelen en discriminatie;
- het aanmoedigen van het melden van discriminatie, schadelijk of ongepast gedrag;
- ervoor zorgen dat uw teams in een psychologische veilige omgeving werken, dat een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving gecreëerd wordt waar open gesprekken over schadelijk gedrag mogelijk zijn;
- onmiddellijk actie ondernemen en ondersteuning bieden als u vermoedt dat er sprake is van schadelijk gedrag;
- risicobeoordelingen uitvoeren om het risico van schadelijk gedrag te beheren en beperken.

Bij Rio Tinto accepteren we geen schadelijk gedrag. Deze gedragingen ondermijnen de veiligheid en het welzijn van individuen en bestaan uit:

Pesten: Onredelijk gedrag dat intimideert, beledigt of vernedert.	Werkplek gerelateerd geweld: Fysieke aanval of bedreigingen op de werkplek.
Pesterijen: Aanhoudend gedrag waardoor iemand zich beledigd, vernederd of bedreigd voelt. Omvat fysieke, verbale en non-verbale acties.	Racisme: Elke onderscheiding, uitsluiting, beperking of voorkeur op basis van ras, kleur, afkomst of nationale of etnische afkomst die het doel of effect heeft om de erkenning, het genot of de uitoefening, op gelijke voet, van mensenrechten en fundamentele vrijheden te ontkennen of te belemmeren
Seksuele intimidatie: Ongewenst gedrag van seksuele aard dat beledigt, intimideert, vernedert of vernedert.	
Discriminatie: Ongunstige behandeling op basis van persoonlijke kenmerken.	
Belediging: Publieke acties die haat, ernstige minachting of spot aanwakkeren.	Slachtofferschap of vergelding: Iemand straffen voor het melden van schadelijk gedrag of deelname aan onderzoeken.

Rio Tinto accepteert geen discriminatie op basis van de volgende persoonlijke eigenschappen:

leeftijd;	ouderlijke status of familie-, verzorgers- of verwantschapsverantwoordelijkheden;
ras of kleur;	politieke overtuiging of activiteit;
geslachtsidentiteit;	industriële activiteit (inclusief lidmaatschap van een vakbond of werkgeversvereniging);
geslacht of geslachtskenmerken (bijv. geslachtsdelen);	ervaringen met huiselijk of familiaal geweld;
nationaliteit (inclusief afkomst, nationale afkomst of etnische, sociale of nationale oorsprong);	associatie met een persoon die een van de bovenstaande eigenschappen heeft of waarvan wordt aangenomen dat hij/zij deze heeft;
religieuze overtuiging of activiteit;	seksuele geaardheid;
lichamelijke of geestelijke handicap, beperking of gezondheid (inclusief HIV/AIDS-status);	burgerlijke staat of gezinssituatie;
zwangerschap of mogelijke zwangerschap, of omdat iemand borstvoeding geeft of melk afcolft;	elk ander kenmerk dat beschermd is in het land waar u werkt.

Als u getuige bent van schadelijk gedrag of schadelijk gedrag ervaart, dan moedigen wij u aan om dit zo snel mogelijk te melden. U kunt ondersteuning vragen van:

- een leidinggevende, collega of een lid van het People-team;
- een lid van uw team voor gezondheid, veiligheid en milieu;
- het netwerk voor collegiale ondersteuning;
- Care Hub;
- de teams voor ethiek en naleving, of juridische zaken.

Als uw bezorgdheid betrekking heeft op wangedrag of schadelijk gedrag dat verband houdt met Rio Tinto, dan kunt u dit vertrouwelijk melden via [myVoice](#). U kunt ook uw leidinggevende, collega of een lid van ons People-team, de Gezondheids- en veiligheidsteams, of [Care Hub](#) vragen om u te helpen met het melden. Onze leidinggevendens zetten zich in voor het bevorderen van psychologische veiligheid, zodat u uw zorgen kunt uiten zonder angst voor represailles. Care Hub biedt persoonsgerichte en traumagerichte ondersteuning om u te helpen bij het vinden van oplossingen en herstelmogelijkheden.

Alle gemelde incidenten worden serieus genomen en onmiddellijk en onpartijdig beoordeeld. Professionele counselingdiensten zijn beschikbaar via ons [Ondersteuningsprogramma voor werknemers](#) (EAP) om ondersteuning te bieden voor diegenen die hier behoefte aan hebben.

Wij gebruiken geen geheimhoudingsovereenkomst om personen ervan te weerhouden om hun ervaringen met schadelijk gedrag te delen. Wij geloven in transparantie en iemands recht om over hun ervaringen te praten zonder angst te hebben voor vergelding.

Wij respecteren de internationaal erkende mensenrechten, waaronder het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake geweld en intimidatie, 2019 (Nr. 190) en we zetten ons in om alle vormen van geweld en intimidatie op de werkplek te voorkomen en aan te pakken, waaronder gendergerelateerd geweld.

Wij streven ernaar om de gezondheid, veiligheid en het welzijn van iedereen die voor Rio Tinto werkt te beschermen, ongeacht of dit op onze fysieke locaties, online, externe locaties, vanuit huis, door middel van interacties met derden of tijdens werkgerelateerde evenementen is. Wij bevorderen een cultuur van respect en psychologische veiligheid, waarin mensen zich gesterkt voelen om actie te ondernemen tegen schadelijk gedrag, zonder angst voor represailles of victimisatie.

Terwijl we onze wereldwijde activiteiten blijven uitbreiden, blijven we ons onverminderd inzetten voor een respectvolle, inclusieve en diverse werkplek. Dit beleid bepaalt niet alleen de norm voor onze mensen, maar maakt ook de weg vrij voor toekomstige initiatieven die onze werkcultuur verder zullen verrijken.
