

política global de randstad

# política de derechos humanos y condiciones laborales justas



# Índice.

1. propósito.....	3
2. qué hacemos y qué esperamos de nuestros públicos externos e internos.....	4
2.1 empleados y talento.....	5
2.2 dirección.....	5
2.3 socios comerciales: clientes, proveedores, subcontratistas y otras partes.....	5
3. principios rectores de randstad.....	5
3.1 derechos humanos y condiciones laborales justas: condiciones laborales.....	6
jornada laboral justa.....	6
remuneración.....	6
contratos y cumplimiento de estándares laborales locales.....	6
libertad de asociación.....	6
negociación colectiva.....	7
empleabilidad.....	7
3.2 derechos humanos y condiciones laborales justas: salud y seguridad.....	7
protección de la salud y seguridad.....	7
3.3 derechos humanos y condiciones laborales justas: otros derechos laborales relacionados.....	7
equidad, diversidad e inclusión.....	7
no discriminación e igualdad de oportunidades.....	8
respeto en el lugar de trabajo: no al acoso ni a la conducta abusiva.....	9
privacidad, protección de datos e IA.....	9
rechazo a la esclavitud moderna.....	10
rechazo al trabajo infantil.....	10
respeto a las comunidades locales.....	10
3.4 diferencias con la legislación local.....	10
4. debida diligencia en derechos humanos.....	11
5. procedimiento de quejas y denuncias.....	11
5.1 en caso de dudas o preguntas.....	11
5.2 denuncia de posibles irregularidades.....	12
anexo 1: principios, directrices, declaraciones y convenios significativos.....	13

# política de derechos humanos y condiciones laborales justas.

## 1. propósito

Como líder global en gestión de talento, nuestra misión es ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo. A través de nuestras especializaciones, ayudamos a las empresas a construir equipos diversos, dinámicos y de alto rendimiento, esenciales para su éxito en un contexto de escasez de talento. Pero, sobre todo, acompañamos a las personas en su crecimiento profesional, impulsando su desarrollo de habilidades, fortaleciendo su sentido de propósito y pertenencia.

En nuestra interacción diaria con clientes, talento, gobiernos, empleadores y organizaciones laborales, buscamos generar un impacto positivo y contribuir a los desafíos sociales globales. Nos comprometemos a prevenir y mitigar impactos adversos en los derechos humanos que puedan derivarse de nuestras operaciones y servicios, así como a abordar estos impactos en caso de que ocurran. Como parte de este compromiso, promovemos un mercado laboral donde todas las personas, sin importar su origen o circunstancias, tengan acceso a condiciones laborales seguras y saludables, oportunidades equitativas, programas de capacitación y recualificación, y remuneraciones justas y adecuadas por su trabajo.

Randstad es firmante del Pacto Global de las Naciones Unidas y respalda todos sus principios, incluido el respeto y la promoción de los derechos humanos y laborales. Apoyamos el marco "Proteger, Respetar y Remediar", junto con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, avalados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Para Randstad, la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos implica también la adhesión a la Carta Internacional de Derechos Humanos y a los principios 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 adecuados).

En línea con estos compromisos, defendemos y garantizamos el cumplimiento de los siguientes principios esenciales de la OIT:

1. Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. Abolición real del trabajo infantil;
4. Erradicación de la discriminación en el empleo y la ocupación;
5. Entorno de trabajo seguro y saludable.

Esta política establece los principios rectores en materia de derechos humanos y condiciones laborales

justas que se aplican a Randstad, a todas las personas empleadas, directores y responsables de la organización (en adelante, el "Personal"), así como al talento que acompañamos y los terceros con los que colaboramos. Estos principios están profundamente alineados con nuestros valores fundamentales: conocer, servir, confiar, promover de forma simultánea todos los intereses y aspirar a la perfección.

Esta Política es coherente y complementaria con los [Principios Empresariales de Randstad](#), en particular con los siguientes:

1. Conocemos y cumplimos con los principios internacionales de derechos humanos, las políticas y procedimientos internos de Randstad, y las leyes que regulan nuestro negocio.
8. Tratamos a las personas con equidad, cuidado y respeto, protegiendo la confidencialidad y la privacidad. No toleramos ningún tipo de intimidación o acoso.
9. Respetamos el derecho a la privacidad: garantizamos que la información confidencial se mantenga así y no abusamos del derecho a la confidencialidad de otras personas.
11. Valoramos la diversidad y la inclusión. Tenemos un compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminamos por motivos de edad, color, discapacidad, identidad de género, estado civil, nacionalidad, raza, origen étnico, religión, contexto cultural, orientación sexual o cualquier otra característica irrelevante o ilegal.
14. Nuestra mayor prioridad es la salud y seguridad en el negocio. Esto incluye tanto a nuestros empleados como al talento (personal temporal).

## 2. qué hacemos y qué esperamos de nuestros públicos externos e internos

Como socio estratégico en la gestión de talento y con la visión de ser la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo, reafirmamos nuestro compromiso de poner a las personas en el centro de nuestra operación. Aspiramos a ser la opción preferida por el talento, consolidándonos como un aliado clave en la ejecución de las estrategias de talento de nuestros clientes.

Esperamos que todas las personas que forman parte de Randstad comprendan y promuevan la importancia de nuestros compromisos en materia de derechos humanos y condiciones laborales justas, tanto dentro del Grupo Randstad como en sus relaciones externas. Esto abarca a colegas, talento, clientes, proveedores y demás partes interesadas con los que interactúan en el ejercicio de sus funciones.

Nos comprometemos a proteger a los grupos más vulnerables en el mercado laboral. Estos incluyen no sólo a aquellos reconocidos por la legislación vigente en materia de derechos humanos (mujeres, personas LGTBI+, personas con discapacidad, minorías raciales y étnicas, entre otros), sino también a quienes, según el contexto de cada país o región, enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, como personas migrantes, desempleadas de larga duración o provenientes de regiones afectadas por guerras, conflictos o crisis económicas.

### 2.1 empleados y talento

Randstad apoya a su personal en la adopción de todas las medidas razonables para evitar que la empresa participe o contribuya a violaciones de derechos humanos en sus operaciones, servicios o relaciones comerciales. Esto se aplica tanto a nuestros colegas como al talento que acompaña, incluidos contratistas, autónomos y cualquier otra persona que empleemos o asistamos. Todo el talento que colabora con Randstad puede esperar protección contra cualquier vulneración de derechos humanos por parte de la empresa. A su vez, esperamos que respeten nuestros estándares en esta materia.

Cada nuevo empleado de Randstad recibe información sobre esta política en el momento de su contratación y en capacitaciones periódicas, incluida la capacitación en derechos humanos y condiciones laborales justas necesarias para desempeñar su función.

## 2.2 dirección

La dirección, incluidos los directivos y gerentes, tiene responsabilidades adicionales. Su papel es actuar de conformidad con los valores fundamentales de Randstad y garantizar el cumplimiento de esta política. Esto implica apoyar los esfuerzos de cumplimiento de quienes les reportan, comunicar los principios de la empresa a sus equipos y asegurarse de que se cumplan dentro de su ámbito de responsabilidad, promoviendo una comunicación activa y transparente.

## 2.3 socios comerciales: clientes, proveedores, subcontratistas y otras partes

Todos nuestros socios comerciales deben adherirse a los mismos estándares en materia de derechos humanos y condiciones laborales justas para el personal y talento.

Cuando interactuamos con socios comerciales, especialmente aquellos subcontratistas que prestan servicios a Randstad en cualquiera de nuestras especializaciones (Operacional, Profesional, Digital y Enterprise) o a nuestros clientes, esperamos que cumplan con todas las normas vigentes en derechos humanos y condiciones laborales, tanto para el talento (personas que buscan empleo y trabajadores asignados) como para los propios empleados de Randstad.

En el caso de los proveedores, exigimos el cumplimiento de nuestra [PC50-Política de Compras y Proveedores](#), que establece nuestros estándares en materia de derechos humanos y condiciones laborales.

Cuando sea pertinente, nos reservamos el derecho de solicitar información significativa a nuestros socios comerciales sobre aspectos que puedan afectar las condiciones laborales del talento. Además, revisaremos, evaluaremos y abordaremos cualquier problema o sospecha de vulneración de derechos humanos. Ante un incumplimiento, Randstad determinará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento futuro, mitigar los riesgos existentes y corregir las consecuencias.

También se espera que cualquier socio comercial colabore en las investigaciones legales de posibles vulneraciones. Las infracciones a los principios de derechos humanos pueden llevar a que Randstad interrumpa la relación comercial con el socio implicado. Esto se aplicará igualmente a cualquier otra parte con la que establezcamos un vínculo, como socios en empresas conjuntas, consorcios, representantes, gobiernos y comunidades locales.

Siempre que sea posible, apoyamos a nuestros clientes en el cumplimiento de sus propios compromisos en materia de derechos humanos, especialmente en las áreas de equidad, diversidad e inclusión, salud y seguridad, y no discriminación. Lo hacemos mediante iniciativas como capacitación, asesoramiento y posicionándonos como referentes del mundo del trabajo.

# 3. principios rectores de randstad

Dada la naturaleza de nuestros servicios, ciertos derechos humanos y condiciones laborales se destacan, ya que tienen el mayor potencial de impacto negativo mediante las actividades y relaciones comerciales de Randstad. Estos son los riesgos clave en materia de derechos humanos. Junto con las partes interesadas internas y externas, identificamos los principales riesgos en materia de derechos humanos y condiciones laborales en los que debemos centrarnos.

Los agrupamos en tres temas: condiciones laborales, salud y seguridad, y otros derechos relacionados con el trabajo. A continuación, se detallan estos principios.



## 3.1 derechos humanos y condiciones laborales justas: condiciones laborales

### jornada laboral justa

Las horas de trabajo no deben exceder el máximo establecido por la legislación local, los convenios colectivos aplicables y los estándares de la OIT. Esto incluye garantizar que tanto nuestro personal como nuestro talento tengan el tiempo adecuado para el descanso y el ocio.

El trabajo fuera del horario laboral debe ser la excepción y se debe acordar previamente con el cliente y el talento, conforme a la legislación vigente y a cambio de una compensación adecuada.

Entendemos que algunos talentos requieren flexibilidad debido a sus prioridades y compromisos.

Sabemos que, en nuestro sector, los contratos de tiempo completo no siempre son una opción o un deseo tanto para nuestros clientes como para nuestro talento. Las horas de trabajo pueden variar según el cliente y la asignación, como parte de la naturaleza de nuestras soluciones de plantilla flexible. Sin embargo, nos comprometemos a dialogar activamente con el talento sobre su jornada laboral para ajustar sus preferencias con las oportunidades disponibles y las necesidades de los clientes.

Para gestionar mejor las expectativas, nuestros contratos con el talento (ya sean de horas flexibles o de jornada fija) serán claros y siempre cumplirán con la legislación aplicable.

### remuneración

La remuneración de nuestro personal y de los talentos debe cumplir con los estándares internacionales y la legislación laboral local, lo que abarca los principios de no discriminación e igualdad salarial. Esto implica garantizar "igual salario por igual trabajo" para el talento contratado, cuando sea requerido. Donde existan, esto incluye los salarios mínimos nacionales o los salarios mínimos establecidos en los convenios colectivos aplicables, así como los estándares de la OIT. En todos los demás casos, adoptamos un enfoque de cumplimiento legal general y promovemos salarios dignos.

Nuestra aspiración es que todo nuestro personal y talento tengan acceso a empleos justos y decentes que proporcionen un salario digno, es decir, un nivel de ingresos que permita un nivel de vida adecuado para los trabajadores y sus familias, considerando el contexto del país y el trabajo realizado en el horario laboral estándar. Esto se calcula de conformidad con los principios de la OIT para la estimación del salario digno y se logra con el proceso de determinación de salarios en línea con los principios de la OIT sobre fijación de salarios<sup>1</sup>.

### contratos y cumplimiento de estándares laborales locales

Randstad cumple con todos los estándares laborales que no hayan sido mencionados anteriormente, al menos en conformidad con los requisitos mínimos de la legislación local.

Proporcionaremos información clara y oportuna sobre las condiciones de empleo, incluida la duración del contrato, la jornada laboral, la remuneración, la flexibilidad esperada y los requisitos de finalización o preaviso.

### libertad de asociación

Respetamos el derecho de nuestros empleados a formar sindicatos u organismos similares o a unirse a ellos, y a ser representados por ellos. El empleo no estará condicionado a que una persona no se afilie a dichos organismos ni a que deba renunciar a su afiliación.

Además, Randstad respeta la participación del personal. Apoyamos la existencia de comités de empresa nacionales, y fomentamos el diálogo con representantes sindicales.

---

<sup>1</sup> Para obtener más información sobre las conclusiones que adoptó el Consejo de Administración de la OIT sobre salarios dignos, incluido el esfuerzo por operacionalizar el concepto de salario digno, consulte el siguiente informe del Consejo de Administración de la OIT (2024): [Report of the Meeting of Experts on wage policies, including living wages](#) (Informe sobre la reunión de personas expertas en políticas salariales, incluido el salario mínimo, vital y móvil)

No proporcionaremos talento a un cliente con el propósito de reemplazar trabajadores de esa empresa que estén legalmente en huelga.

## negociación colectiva

Randstad ha sido desde hace tiempo un defensor de la implementación de soluciones laborales flexibles, siempre protegiendo adecuadamente los derechos de los trabajadores en términos de remuneración, seguridad social y oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Nos esforzamos por establecer diálogos constructivos y negociar de buena fe en nuestras interacciones con sindicatos u organizaciones representativas legítimas y significativas. Invertimos en el diálogo social y, cuando es posible y oportuno, celebramos convenios colectivos de trabajo. Esto está estrechamente relacionado con nuestro valor central de promoción simultánea de todos los intereses. Tanto por iniciativa propia como mediante organismos reconocidos del sector, abogamos activamente por reglas y regulaciones laborales decentes, claras, transparentes y justas en todos los mercados en los que operamos.

## empleabilidad

El desarrollo continuo de habilidades es esencial para la empleabilidad y la sostenibilidad en cualquier fuerza laboral. Nuestros programas de capacitación están diseñados para satisfacer las necesidades tanto de nuestros empleados como de nuestro talento y clientes en los distintos mercados laborales. Buscamos estar presentes en todas las etapas de la carrera de una persona.

Nuestros compromisos incluyen la promoción de la empleabilidad a lo largo de la vida, la mejora de la equidad digital y el fortalecimiento de la orientación y el desarrollo profesional. Nuestro objetivo es ofrecer capacitación de valor a todo nuestro talento para ayudarlos a encontrar roles seguros y significativos.

## 3.2 derechos humanos y condiciones laborales justas: salud y seguridad

### protección de la salud y seguridad

Estamos comprometidos con proporcionar y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, así como con promover la salud mental y el bienestar en el trabajo. Esperamos que todo nuestro personal directo, talento y demás personas bajo nuestro control o que trabajen en nuestras oficinas cumplan con todos los requisitos legales y normativos aplicables, así como con nuestras políticas y procedimientos internos.

Nuestro principal objetivo es alcanzar cero fatalidades y una reducción continua de los incidentes laborales. Si bien las responsabilidades legales y obligaciones pueden variar según el país y las partes involucradas, los trabajos inseguros nunca son una opción. Haremos todo lo razonablemente posible para prevenir lesiones y enfermedades laborales, protegiendo tanto a nuestro personal y talento (trabajadores contratados y candidatos) como a nuestros clientes, proveedores y visitantes de cualquier peligro previsible en el lugar de trabajo. De conformidad con nuestra [PC21-Política de Salud y Seguridad](#), nos comprometemos a cumplir con todas las normativas legales y estándares locales aplicables. Siempre que sea posible, trabajamos de manera proactiva con las partes interesadas a fin de garantizar y mejorar continuamente la salud y seguridad en el trabajo. Cuando corresponda, nos aseguraremos de que nuestro personal y talento reciban la información o capacitación en salud y seguridad necesaria antes de comenzar una asignación o cuando comiencen una tarea. Nuestro principio rector es que toda toma de decisiones debe basarse en la protección de la seguridad inherente de nuestro personal y talento contratado. Esto incluye el desarrollo y mantenimiento de nuestros sistemas y procedimientos, la asignación de recursos y la mejora continua de nuestras prácticas empresariales.

## 3.3 derechos humanos y condiciones laborales justas: otros derechos laborales relacionados

### equidad, diversidad e inclusión

La equidad está en el centro de nuestra empresa e implica un profundo reconocimiento y valoración de la diversidad, tanto de las personas como de las ideas. Celebramos la riqueza que aportan las diferentes culturas, perspectivas y experiencias globales, ya que sabemos que derriban barreras y fomentan la

creación de equipos de alto rendimiento y con experiencia en distintos ámbitos. Nuestra cultura de inclusión garantiza que cada persona se sienta valorada, respetada y empoderada para contribuir. Al reconocer y potenciar las fortalezas únicas de cada persona, liberamos su máximo potencial y generamos el escenario ideal para que alcancen sus mayores logros en beneficio de nuestra empresa, nuestros clientes y la sociedad en general.

La inclusión no es solo una declaración, sino una fuerza impulsora detrás de nuestra innovación y éxito. Fomentamos un entorno donde cada persona tenga un fuerte sentido de pertenencia. Nuestro compromiso va más allá de las palabras: brindamos apoyo activo y visible a todas las comunidades, incluidas las personas LGBTQ+, con discapacidad, profesionales de diferentes generaciones y grupos diversos en términos étnicos y de género. Creemos que la verdadera inclusión requiere un enfoque integral, que asegure igualdad de oportunidades y genere las condiciones necesarias para un desempeño y crecimiento extraordinarios.

Los detalles de nuestro enfoque en equidad, diversidad e inclusión se encuentran en nuestra [PC18-Política de Diversidad, Equidad e Inclusión](#).

En Randstad, tenemos una posición única para impulsar la diversidad como un medio de generación de nuevas oportunidades de empleo y desarrollo económico a nivel global.

## no discriminación e igualdad de oportunidades

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades en el empleo y prohibimos cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta<sup>2</sup>, en todas las etapas laborales, de conformidad con las leyes aplicables. Todas las decisiones relacionadas con el personal y el talento se toman de manera equitativa, sin discriminación de ningún tipo. Esto incluye la selección, contratación, asignación de tareas, traslados y ascensos, así como la remuneración, beneficios, despidos, reincorporaciones y finalización de contrato. Asimismo, garantizamos igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación. Ninguna de estas decisiones se basará en raza, color, religión, ascendencia, origen étnico, edad, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, discapacidad, condición de veterano, servicio en las fuerzas armadas, ciudadanía, información genética u otra condición protegida por la legislación local, estatal o federal.

Creemos firmemente que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con justicia y respeto. Promovemos de forma activa las relaciones comerciales positivas, tanto internas como externas, entendiendo que nuestro éxito está directamente vinculado a la diversidad de antecedentes, habilidades y experiencias de nuestro personal y talento. Este compromiso se extiende a nuestras relaciones con clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Nos aseguramos que nuestros clientes eviten cualquier tipo de discriminación hacia nuestro talento (tanto candidatos como trabajadores contratados) y colegas de Randstad. Además, la discriminación confirmada es motivo suficiente para tomar medidas disciplinarias para nuestro propio talento o empleados así como también la finalización de una relación comercial.

Si un cliente intenta realizar un pedido de contratación con criterios discriminatorios, lo cuestionamos y trabajamos para que el pedido cumpla con la ley. Si no es posible ajustarlo, rechazamos la solicitud.

No siempre es evidente cuándo un requisito puede ser discriminatorio. Por ejemplo, las exigencias de fluidez en un idioma deben reflejar el dominio requerido para el puesto o estar respaldadas por la legislación local. Podría tratarse de un requisito de seguridad en el trabajo o de una necesidad específica para la eficiencia de una tarea en equipo. Por ello, analizamos cualquier pedido relacionado con el dominio de un idioma u otras características en detalle con el objetivo de asegurarnos de que no excluya ilegalmente a ningún grupo.

Tenemos una política de tolerancia cero ante cualquier hecho comprobado de discriminación, ya sea por parte de nuestro personal, talento o socios comerciales. En caso que la discriminación, la intimidación o el acoso se confirme, se tomarán las correspondientes acciones correctivas y/o medidas disciplinarias por parte de la Compañía de acuerdo con las leyes y prácticas locales.

Esperamos que nuestro personal consulte internamente cualquier duda con sus colegas o su gerente, o bien soliciten apoyo al equipo legal de Randstad.

---

<sup>2</sup> La **discriminación indirecta** ocurre cuando una política o práctica aparentemente neutra afecta de manera desproporcionada a un grupo o persona, excluyéndolos de ciertos beneficios, y no puede justificarse de manera objetiva.



## respeto en el lugar de trabajo: no al acoso ni a la conducta abusiva

Valoramos el respeto en el entorno laboral y no toleramos ningún tipo de acoso, incluido el acoso sexual, ni conductas abusivas. Cualquier forma de acoso o conducta abusiva está estrictamente prohibida, sin importar si se relaciona con un motivo de discriminación protegido por ley o no. El acoso y la conducta abusiva contra una persona o grupo basado en un criterio prohibido también pueden constituir discriminación.

El acoso laboral es cualquier comportamiento no deseado e ilegal, incluidos comentarios o acciones que resulten abusivos, vejatorios, humillantes o embarazosos para otra persona, y que sean conocidos o razonablemente debieran ser conocidos como inapropiados.

La conducta abusiva se define como un comportamiento intencional, grave y recurrente que no está relacionado con los intereses legítimos de Randstad o sus socios comerciales, y que una persona razonable consideraría hostil, ofensivo o degradante.

El acoso y la conducta abusiva pueden manifestarse de diversas formas, incluidas las siguientes: uso de lenguaje ofensivo, comentarios despectivos, insultos, burlas o apodos; gritos, maldiciones, exclusión deliberada, críticas excesivas, gestos amenazantes o miradas intimidantes; comentarios ofensivos de otra persona o rumores perjudiciales; abuso físico, como empujones, golpes o zancadillas, o bloqueo intencional del paso; sabotaje del desempeño laboral de una persona o interferencia en su espacio de trabajo; o uso de redes sociales, correos electrónicos, mensajería instantánea o cualquier tecnología digital para acosar, amenazar, humillar o atacar a otra persona.

El acoso sexual es cualquier comportamiento de índole sexual que no es bienvenido y que resulta ofensivo. Incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo de una persona.

Se considera acoso sexual cuando la aceptación de esa conducta se convierte en una condición implícita o explícita de empleo, o cuando interfiere de manera irrazonable con el trabajo de alguien o crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo.

Fomentamos la denuncia rápida de cualquier situación de acoso o conducta abusiva para poder tomar las medidas correctivas necesarias. Cualquier comportamiento que no se ajuste a nuestras políticas o principios empresariales puede dar lugar a sanciones disciplinarias, incluido el despido.

## privacidad, protección de datos e IA

Respetamos el derecho a la privacidad de nuestro personal, nuestro talento y todas las demás partes interesadas. Creemos que toda persona merece ser tratada con dignidad y respeto, y que su privacidad debe estar protegida contra cualquier interferencia arbitraria.

Esperamos que nuestro personal y nuestros socios comerciales manejen los datos personales de manera adecuada y legal, respetando los derechos e intereses de cada persona. Con este fin, la [PC22-Política de Protección de Datos](#) y los documentos relacionados establecen los estándares mínimos de cumplimiento para la recopilación y procesamiento de datos personales, garantizando medidas de seguridad coherentes en su manejo.

Nos aseguramos de que los datos personales que procesamos se recopilen y usen de manera justa y legal, siempre con el propósito específico para el que se obtuvieron. Tomamos todas las medidas necesarias con el fin de garantizar la precisión, seguridad y confidencialidad de los datos almacenados y no los conservamos más tiempo del necesario para cumplir su propósito comercial. Prestamos especial atención cuando se transfieren datos personales a terceros, incluidos nuestros clientes, asegurando un nivel adecuado de protección.

Randstad está comprometido con el uso ético y responsable de la inteligencia artificial (IA). Somos cautelosos en su aplicación para garantizar que beneficie a nuestras partes interesadas y minimice los riesgos asociados, especialmente en términos de sesgo y discriminación. Utilizamos la IA con el objetivo de mejorar la interacción con clientes y el talento, haciéndola más personalizada, adecuada y significativa. Las decisiones críticas, es decir, aquellas que generan efectos legales o impactan significativamente a las personas, siempre requieren supervisión humana. Garantizamos que nuestros sistemas de IA operen con equidad y respeten los principios de no discriminación, diversidad e inclusión, de conformidad con la normativa vigente. Nuestra forma de trabajar con IA se detalla en los [Principios de IA de Randstad](#) y en nuestras políticas y procedimientos internos.

Informamos a todas las personas interesadas sobre la gestión de sus datos personales en nuestras declaraciones de privacidad.



## rechazo a la esclavitud moderna

Adoptamos una política de tolerancia cero frente a la esclavitud moderna. No permitimos ninguna forma de trabajo forzado, ya sea esclavitud, servidumbre por deudas, trabajo forzado bajo contrato o trabajo penitenciario. Asimismo, rechazamos cualquier participación en la trata de personas. Las empresas de Randstad nunca participarán, directa o indirectamente, en el reclutamiento, transporte, traslado, acogida o recepción de personas mediante la fuerza, el fraude o el engaño con el propósito de explotarlas con fines de lucro. Nuestros procesos de contratación están diseñados para que nuestro personal sea capaz de identificar signos de explotación y tome medidas rápidas y efectivas en caso de detectarla. Randstad adopta y sigue desarrollando un enfoque proactivo con el fin de prevenir, responder y remediar los riesgos de esclavitud moderna en nuestros entornos laborales.

El trabajo debe ser voluntario. Tanto el talento contratado como nuestro personal deben poder renunciar o dejar su empleo con un aviso razonable, cumpliendo con la legislación local. Las empresas de Randstad nunca cobrarán al talento, directa o indirectamente (por ejemplo, por medio de subcontratistas), tarifas o gastos relacionados con el registro o la contratación de personas, ya sea para trabajos temporales o permanentes. No exigimos depósitos de garantía ni permitimos que se retengan documentos de identidad, diplomas o certificados de formación al iniciar o finalizar una relación laboral con Randstad o sus clientes.

## rechazo al trabajo infantil

No toleramos el trabajo infantil<sup>3</sup> en ninguna circunstancia, ya sea directa o indirectamente, y cumplimos con los requisitos de edad legal en todos los países donde operamos. Cumplimos con los estándares mínimos de edad establecidos en cada mercado. Antes de cualquier asignación, verificamos la edad de los trabajadores contratados. Nuestros proveedores y socios comerciales deben aceptar nuestra [PC50-Política de Compras y Proveedores](#) a fin de poder formalizar cualquier contrato, garantizando así que no participamos, ni directa ni indirectamente, en el trabajo infantil.

## respeto a las comunidades locales

Nos comprometemos a ser buenos ciudadanos corporativos. Fomentamos que nuestras empresas contribuyan, directa o indirectamente, al bienestar de las comunidades donde operamos, al mismo tiempo que minimizamos cualquier posible impacto negativo. Randstad se esfuerza por contratar personal local calificado siempre que sea comercialmente viable. Realizamos actividades de voluntariado corporativo con foco en la inclusión laboral para las comunidades en las que operamos.

## 3.4 diferencias con la legislación local

Si esta política, nuestros procedimientos o compromisos externos establecen estándares más estrictos que las leyes locales, nos esforzamos por operar conforme a los estándares más exigentes. Si las leyes locales imponen requisitos más estrictos que esta política, serán esos requisitos los que prevalecerán. Si la legislación local ofrece definiciones alternativas a las empleadas en esta política, estas pueden incluirse en la versión local del documento.

Si alguna ley local nos impide cumplir ciertos aspectos de esta Política de Derechos Humanos, respetaremos la normativa aplicable, mientras buscamos garantizar el respeto a los derechos humanos y condiciones laborales justas. Cualquier iniciativa local que pueda generar discriminación positiva o inversa se debe revisar cuidadosamente para garantizar su cumplimiento con la legislación vigente.

---

<sup>3</sup> El trabajo infantil se define generalmente como aquel que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, afectando su desarrollo físico y mental. Este tipo de trabajo incluye cualquier actividad que sea peligrosa, perjudicial o que interfiera en su educación, ya sea impidiéndoles asistir a la escuela, obligándolos a abandonarla prematuramente o combinando la escuela con largas jornadas laborales que afectan su bienestar.

## 4. debida diligencia en derechos humanos

Los derechos humanos forman parte integral de nuestros valores fundamentales y procesos empresariales. Siempre los consideramos en nuestro proceso de definición de estrategias y los respetamos en nuestras operaciones diarias, según nuestra participación, la naturaleza y el contexto de nuestras actividades, la probabilidad de que surjan cuestiones de derechos humanos y el impacto que puedan tener (gravedad y probabilidad).

Los procesos de debida diligencia de Randstad están diseñados con el fin de identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales en los derechos humanos. Además, estas evaluaciones se integran en los análisis de procesos, incluido el seguimiento de la eficacia de las estructuras de control. Por último, comunicamos cómo gestionamos los impactos identificados.

Nuestro marco global de Riesgo y Control (que abarca la cultura organizacional, la gestión del desempeño, los conceptos y mejores prácticas, las actividades de riesgo y control, así como las revisiones y auditorías) garantiza que Randstad cumpla con los principios de derechos humanos en todo el mundo. El diseño de este marco equilibra medidas de prevención, detección, monitoreo y comportamiento, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos.

Los mercados locales y las funciones globales evalúan periódicamente los componentes del marco de riesgo y control (al menos una vez al año). Además, realizamos auditorías internas para evaluar y complementar estas autoevaluaciones. Los resultados de todas estas evaluaciones, incluidos los planes de mejora, se analizan en una reunión del comité de auditoría y la junta directiva para establecer un punto de referencia del control a nivel de grupo.

Apoyamos a nuestros socios comerciales en el cumplimiento de los principios de derechos humanos. Mantenemos un diálogo constante con nuestros clientes y proveedores sobre cualquier riesgo significativo en derechos humanos. Según la criticidad y la legislación aplicable, Randstad puede inspeccionar las instalaciones de los clientes para garantizar el cumplimiento de las normativas pertinentes, como las de salud y seguridad. Asimismo, podemos auditar a los proveedores y, en caso de incumplimiento, trabajaremos en planes de mejora. El incumplimiento continuo derivará en la rescisión del contrato con el proveedor.

## 5. procedimiento de quejas y denuncias

### 5.1 en caso de dudas o preguntas

La confianza y la promoción simultánea de todos los intereses son parte de nuestros valores fundamentales. Cualquier persona que tenga dudas o preguntas sobre si una situación podría estar en conflicto con esta política debe comunicarse con nosotros. Nuestro personal puede hablar con el gerente, un representante de Capital Humano, el equipo legal de Randstad, el oficial de integridad local u otros representantes designados, como un asesor de confianza u defensor de los trabajadores. Nuestro talento debe comunicarse con su contacto en Randstad, su gerente o cualquier otro funcionario designado localmente (por ejemplo, un asesor de confianza). Los candidatos, clientes y proveedores deben contactar a su persona de referencia en Randstad.

Para obtener más información sobre cómo contactar a Randstad, visite [randstad.com.ar](https://randstad.com.ar) o puede contactar al funcionario local de integridad por medio del correo: [funcionariolocaldeintegridad@randstad.com.ar](mailto:funcionariolocaldeintegridad@randstad.com.ar).



## 5.2 denuncia de posibles irregularidades

Cualquier empleado, talento (tanto buscadores de empleo como trabajadores asignados), socio comercial u otra parte interesada que tenga razones para sospechar o haya presenciado una violación de esta política debe informarlo de conformidad con la [PC06-Política para el Reporte de Irregularidades](#) del Grupo Randstad. Preferiblemente, esto debe hacerse según lo descrito en el punto 5.1, contactando de forma directa a la gerencia local por medio de los canales operativos establecidos. Sin embargo, si por alguna razón este método no es efectivo o apropiado, o si existe temor a represalias, se puede utilizar la Línea de Integridad del Grupo Randstad.

Esta Línea de Integridad cuenta con una página web segura y una línea telefónica disponible 24/7, operada por un proveedor externo independiente. Las denuncias se pueden realizar en su idioma local. Esta Línea es un canal de comunicación seguro entre el denunciante y Randstad, incluso si la persona desea permanecer en el anonimato.

Las denuncias recibidas por medio de la Línea de Integridad se envían al Oficial de Integridad Local, quien se asegura de que se aborden de manera rápida, justa y conforme a la ley. El Oficial de Integridad Central y el área global de Riesgo Empresarial y Auditoría se encargarán del caso si la denuncia involucra a la gerencia local. Todas las denuncias se manejan con confidencialidad absoluta, garantizando que no habrá represalias contra quienes denuncien de buena fe. Si bien alentamos a los denunciantes a identificarse, ya que esto facilita la investigación, también pueden presentar informes de forma anónima mediante la Línea de Integridad.

En caso de comprobarse una falta, la gerencia tomará medidas correctivas inmediatas y adecuadas.

Consulte nuestro [Procedimiento para denunciar irregularidades](#) en [randstad.com.ar](http://randstad.com.ar) con el fin de obtener más información pertinente.

### Responsables:

Jorge Figueroa  
Director  
Public Affairs & Sostenibilidad  
Randstad Argentina & Uruguay

Andrea Ávila  
CEO  
Randstad Argentina & Uruguay



# anexo 1: principios, directrices, declaraciones y convenios significativos

Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

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

Convenio 181 de la OIT sobre agencias privadas de empleo:

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

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

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

Ocho convenios fundamentales de la OIT:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nro. 87)
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (nro. 98)
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (nro. 29)
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (nro. 105)
5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (nro. 138)
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (nro. 182)
7. Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (nro. 100)
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nro. 111)

<https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>

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

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

Protocolo de la ONU para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas:

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

Guía sectorial sobre agencias de empleo y contratación para la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31>

Código de conducta de la Confederación Mundial del Empleo:

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

Memorando de entendimiento entre los miembros corporativos de WEC y UNI Global Union:

<https://www.wecglobal.org/topics-global/social-dialogue/>