



2025

reporte de
sostenibilidad
de Uruguay.



randstad

partner for talent.

índice.

03 sostenibilidad en acción.

04 el inicio de un camino.

05 nuestro 1º reporte.

08 de la visión a los resultados: el impacto real de nuestra gestión.

09 un compromiso real y transparente con el talento.

10 nuestra estrategia en sostenibilidad.

14 construyendo oportunidades de trabajo a través de la diversidad, equidad & inclusión.

21 nuestro compromiso con la comunidad y la empleabilidad de las personas.

26 compromiso con la excelencia: nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

37 nuestro compromiso con los derechos humanos y la transparencia.



partner for talent.

sostenibilidad en acción.

27

personas en nuestro equipo interno

5.628

talentos asignados a clientes

1.225

promedio semanal de talentos trabajando

59,3%

mujeres en nuestro equipo interno

9,3

puntos en la encuesta de satisfacción de empleados

36%

talentos mujeres

+20

alianzas con la comunidad

1°

año reportando nuestra gestión en sostenibilidad

73,5%

contratos celebrados corresponden a menores de 30 años





el inicio de un camino.

Por Andrea Avila, CEO de Randstad para Argentina, Chile, México y Uruguay.

Nos enorgullece presentar nuestro primer Reporte Anual de Sostenibilidad de Randstad Uruguay, que reúne la información y los datos de nuestro desempeño de 2025 y representa el inicio de un camino hacia una gestión cada vez más transparente y responsable.

Con una mirada de perspectiva que va mucho más allá de los indicadores cuantitativos del ejercicio, este primer reporte es la materialización de nuestro compromiso por promover una práctica sostenida de transparencia y rendición de cuentas, pilares esenciales de nuestra política activa de sostenibilidad.

Esta mirada de largo plazo aplica a cada una de las iniciativas que venimos impulsando desde Randstad en Uruguay para promover un mundo del trabajo más equitativo e inclusivo. Acciones que son posibles gracias a la participación y compromiso de los miembros de nuestro voluntariado corporativo, donde el 96% de nuestro equipo interno participó activamente en 14 actividades a lo largo del año que totalizaron 62 horas de voluntariado y beneficiaron a 620 personas durante 2025, lo que representa un crecimiento del 200% respecto de los indicadores del año anterior.

Sin dudas, el voluntariado es el motor de nuestros programas de sostenibilidad, y es la manera en que nuestro staff marca la diferencia dándole vida a las promesas que dan sustento a los distintos programas de empleabilidad que llevamos adelante, con el objetivo de ayudar a las personas a desarrollar su máximo potencial. Por eso buscamos que nuestros mandos medios, jefes y gerentes que lideran los equipos sean quienes fomenten e incentiven el voluntariado para que sea una práctica cotidiana dentro de nuestra organización.

Este es el caso del trabajo que venimos realizando junto a Fundación Los Pinos, donde brindamos un taller de empleabilidad dirigido a 70 participantes, especialmente jóvenes en situación de vulnerabilidad, y participamos de la Feria de Empleo, acciones cuyo principal objetivo es fortalecer las competencias laborales de los asistentes y mejorar las oportunidades de acceso al trabajo formal.

También se destaca la tarea de articulación que venimos llevado adelante conjuntamente con la Universidad Católica del Uruguay (UCU), gracias a la cual pudimos desarrollar tres talleres de empleabilidad durante 2025, donde nuestros voluntarios pusieron su tiempo y conocimientos, impactando positivamente en la vida de cerca de 300 personas.

Finalmente, es importante destacar el acompañamiento realizado al programa "Acortando brechas - Mujer Ahora", una iniciativa con enfoque de género orientada a promover la autonomía económica de mujeres desempleadas con bajo nivel educativo o de escasa experiencia laboral formal. A través de capacitaciones, talleres, apoyo individual y tutorías, el programa busca fortalecer las competencias de empleabilidad que estas mujeres necesitan para acceder a oportunidades de acceso a empleos de calidad.

Cada uno de los colaboradores que pasó por nuestro programa de voluntariado este año dejó algo suyo, muy personal, con su participación.

Los resultados de estas experiencias confirman nuestra convicción, de que es a través de la articulación con otros actores que se pueden potenciar los esfuerzos y mejorar la efectividad de las iniciativas individuales en materia de sostenibilidad.

Es un gran orgullo ver la fuerza de nuestro voluntariado plasmada en las acciones, programas y resultados que volcamos en las páginas de este reporte.

nuestro 1º reporte.

En esta primera edición de nuestro reporte, presentamos los resultados de la gestión correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de dicho año. **La entidad incluida en el reporte es Randstad Uruguay S.A.**

Para su elaboración, utilizamos los estándares de nuestra adhesión a los 10 principios rectores de Naciones Unidas y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

26 de agosto de 2026.

quiénes somos.

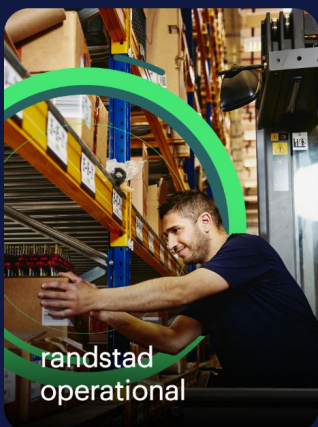
Somos la empresa líder mundial del talento y el socio que eligen las empresas para sus estrategias de talento. Estamos comprometidos a ofrecer oportunidades equitativas a todas las personas y a ayudarlas a seguir siendo relevantes en el cambiante mundo laboral. Tenemos un gran conocimiento del mercado laboral y ayudamos a nuestros clientes a crear los equipos de trabajo de alta calidad, diversos y ágiles que necesitan para triunfar.

crecimiento a través de la especialización y de la equidad.

Tenemos el compromiso de generar igualdad de oportunidades para todas las personas y acompañar su desarrollo en un mundo laboral que evoluciona cada día. Desde nuestro conocimiento del mercado, apoyamos a nuestros clientes en la creación de equipos diversos, ágiles y preparados para enfrentar nuevos desafíos.

A través de nuestras cuatro especializaciones, generamos una experiencia que se enfoca tanto en el talento como en los clientes, desarrollando talento cualificado y abordando las demandas cambiantes de las nuevas tecnologías, organizaciones y mercados.

En un mundo laboral que cambia rápidamente, las organizaciones de todos los sectores buscan cada vez más habilidades especializadas para diferenciarse de sus competidores mediante competencias únicas y experiencia. Por eso nuestra estrategia se basa en cuatro especializaciones: operational, professional, digital y enterprise. Nuestra ambición es convertirnos en el socio de talento más valioso de las organizaciones al comprender sus necesidades y brindar soluciones enfocadas y a escala.



nuestra misión es ser la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo.

A través de nuestra estrategia "partner for talent", buscamos acompañar al talento de una forma enfocada, así como también brindar a nuestros clientes el servicio y la especialización que sus negocios necesitan.

 **randstad**
operational

agronegocios

contact center

energía

hotelería, retail
y eventos

logística

manufactura

supervisión y
gestión industrial

 **randstad**
professional

administración

finanzas y
contabilidad

ingeniería, diseño e
investigación y
desarrollo

marketing y ventas

recursos humanos y
legales

salud y educación

supply chain

 **randstad**
digital

análítica de datos

experiencia de
usuario

infraestructura y nube

ingeniería en
productos digitales

 **randstad**
enterprise

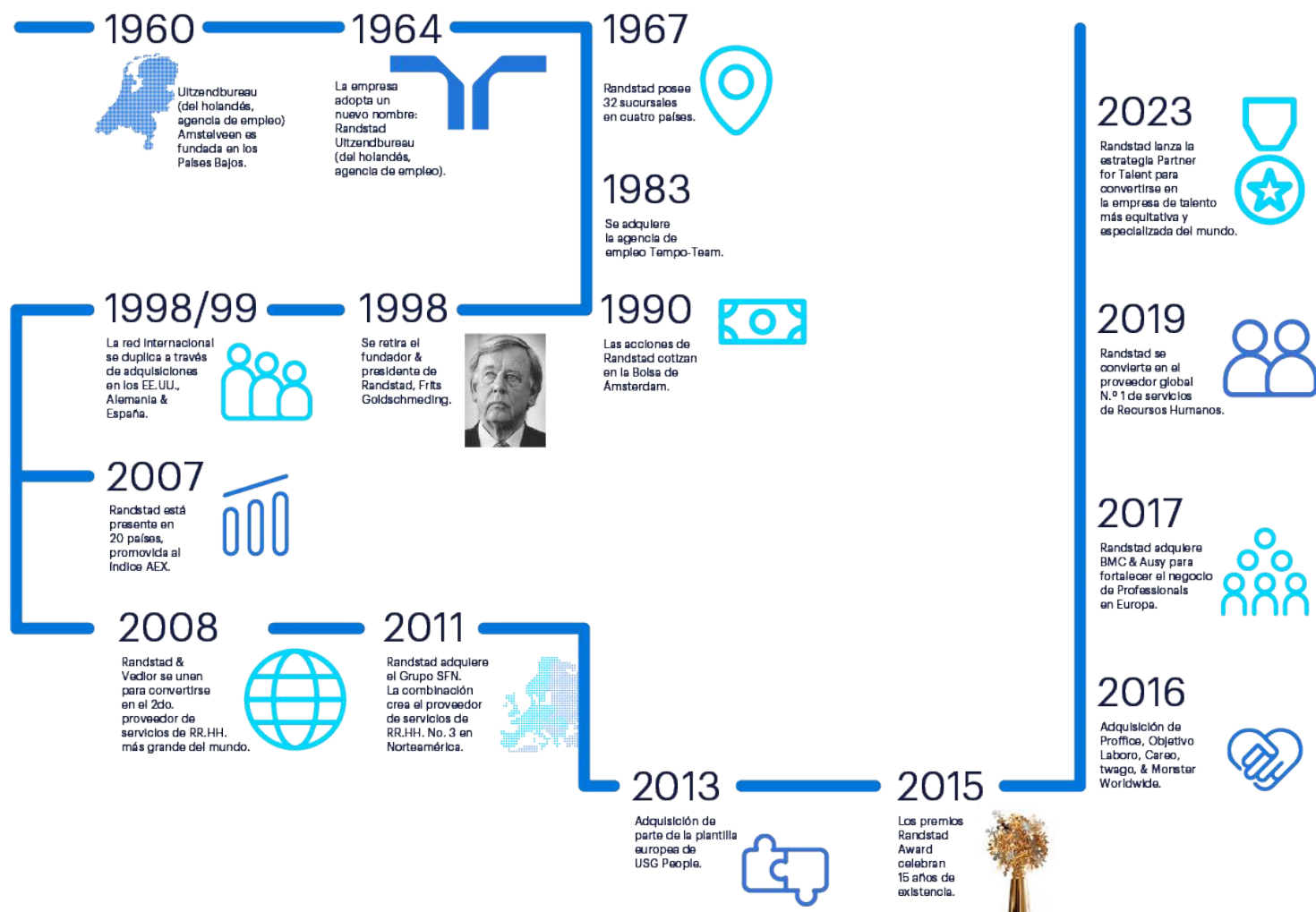
RPO

consultoría

presencia global.

Somos parte del Grupo Randstad en la región de Latinoamérica. A nivel global, Randstad es la compañía líder en servicios de Recursos Humanos y cuenta con 65 años de trayectoria.

- #1 líder global en servicios de RRHH
- 38.480 empleados
- 560.900 promedio semanal de talentos trabajando
- 39 mercados
- 4.034 oficinas
- Ingresos totales: € 23.077 millones
- 52% de mujeres en posiciones de management





de la visión a los resultados: el impacto real de nuestra gestión.

Por Juan Pablo Lara, Director Randstad Uruguay.

La publicación de este primer Reporte de Sostenibilidad 2025 marca un verdadero hito en nuestra historia en Randstad Uruguay. Este documento no es solo una declaración de intenciones, sino el reflejo de nuestro firme compromiso de pasar de las palabras a los hechos, compartiendo con toda la comunidad de nuestros públicos de interés, cómo vivimos nuestro rol de verdaderos "socios para el talento" en el día a día.

Durante 2025, nuestra estrategia de sostenibilidad se consolidó sobre tres ejes fundamentales: nuestro personal interno, las comunidades en las que operamos y nuestros clientes. Estamos orgullosos de los resultados alcanzados, los cuales nos demuestran que estamos en el camino correcto:

Compromiso interno: Logramos un histórico 96% de participación de nuestro personal interno en el programa de voluntariado corporativo. A través de 14 actividades y 62 horas de voluntariado, logramos impactar positivamente en la empleabilidad de 620 personas.

Alianzas en la comunidad: Entendemos que la sostenibilidad se construye en red. Por eso, profundizamos nuestra articulación con instituciones educativas clave como la Universidad Católica y la Universidad de Montevideo, y generamos alianzas con más de 20 ONGs enfocadas en talento diverso.

Transformación junto a nuestros clientes: Llevamos nuestra visión de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) más allá de nuestras oficinas. Acompañamos a grandes empresas con talleres y consultoría, logrando hitos concretos como la inclusión de personas con discapacidad en sus operaciones.

Este reporte es, en definitiva, una herramienta de diálogo y una línea de base que nos impulsa a elevar la vara. De cara al 2026, renovamos nuestra promesa de seguir fortaleciendo esta red de aliados para construir juntos un mundo del trabajo más decente, equitativo e inclusivo para todas las personas.



un compromiso real y transparente con el talento.

por Jorge Figueroa, Director de Public Affairs & Sostenibilidad Argentina & Uruguay.

Me enorgullece enormemente darles la bienvenida a nuestro primer Reporte de Sostenibilidad de Randstad Uruguay, en el cual compartimos los resultados de nuestra gestión del año 2025. La publicación de este documento no es solo un hito formal; representa un paso fundamental en nuestra madurez operativa y refleja nuestro compromiso irrenunciable con la transparencia, la ética y la rendición de cuentas ante todos nuestros grupos de interés.

En un contexto que nos exige pasar de las palabras a los hechos, este primer reporte visibiliza con datos concretos cómo vivimos nuestro rol de verdaderos "partner for talent" y [cómo nuestra gestión contribuye de manera activa al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\) de la Agenda 2030](#). Este reporte es una herramienta de diálogo y una línea de base que nos impulsa a ir por más. De cara al 2026, asumimos el compromiso de profundizar esta agenda y fortalecer nuestra red de aliados.

Gracias a cada uno de los colaboradores de Randstad Uruguay, a nuestros clientes y a las organizaciones sociales por confiar en nosotros. Sigamos trabajando juntos para construir un mundo del trabajo más decente, equitativo e inclusivo.



nuestra estrategia en sostenibilidad.

Contribuimos al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y promovemos la igualdad de oportunidades mediante una estrategia centrada en la inclusión laboral, la diversidad y la equidad de género. Creemos que el acceso a empleos formales, decentes e inclusivos impulsa el crecimiento económico, el desarrollo social y la reducción de las desigualdades. Nuestros indicadores de desempeño reflejan esta contribución y la adhesión a los 10 Principios de Naciones Unidas.



estrategia y valores que nos guían.



Nuestros 5 valores fundamentales actúan como un norte para todas las personas que forman parte de la compañía, orientando el comportamiento y representando la base de nuestra cultura. Nuestra reputación de integridad, servicio y profesionalismo se sustentan en estos valores.

Nuestra sólida cultura y valores siguen siendo nuestro mayor diferenciador.



alianzas que nos fortalecen.

La sostenibilidad en Randstad se construye a partir de un modelo de gestión basado en la colaboración, donde las alianzas son el eje central para potenciar el alcance y la efectividad de nuestras iniciativas. En este marco, articulamos nuestro trabajo con organizaciones de la sociedad civil, establecimientos educativos y empresas con el objetivo de impulsar políticas y acciones que promuevan el acceso a un empleo registrado, de calidad, flexible e inclusivo. De esta manera, reafirmamos nuestra convicción de que el trabajo es una herramienta clave para la inclusión social y el desarrollo sostenible.

alianzas educativas.

Colaboramos con la Universidad Católica, la Universidad de Montevideo y la Universidad ORT para ofrecer talleres de empleabilidad dirigidos a estudiantes y jóvenes profesionales así como también charlas sobre las tendencias del mundo del trabajo enfocadas al talento del futuro.

impacto social y diversidad.

Promovemos el acceso al empleo formal para personas en situación de vulnerabilidad mediante alianzas con organizaciones sociales y empresas. Durante el 2025, generamos espacios de formación para el empleo de la mano de **Kolping**, contribuyendo a jóvenes formados en habilidades técnicas en hotelería.

También, fuimos parte de la feria de empleo de **Los Tréboles** brindando talleres de empleo y asesoramiento al talento para ingresar al mundo del trabajo formal.

Junto a Fundación Pro Integra, brindamos un taller de empleo para personas con discapacidad, reforzando nuestro compromiso de generar igualdad de oportunidades para todas las personas.

Fundación **Los Pinos**: Trabajamos en la captación de perfiles operativos en zonas críticas (Cuenca Casavalle), impactando en la empleabilidad de mujeres jóvenes y acercando nuestro taller de empleo a la comunidad.

De la mano de **Ceprodh**, realizamos la compra de regalos para talentos apoyando el empleo digno de mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Brindamos talleres de empleo en articulación con F Pache y Pontyn para familiares del personal de nuestros clientes.

construimos programas para encontrar talentos ocultos.

la iniciativa.

Como parte del plan estratégico de sostenibilidad, desarrollamos diferentes alianzas con universidades y ONGs que trabajan con poblaciones en situación de vulnerabilidad. Como resultado, conectamos con el programa "Acortando brechas - Mujer Ahora". Una iniciativa con enfoque de género orientada a promover la autonomía económica de las mujeres. Su objetivo principal es mejorar las competencias de empleabilidad de mujeres desempleadas con bajo nivel educativo o escasa experiencia laboral formal, proporcionándoles las herramientas necesarias para acceder a empleos de calidad. Esto se logra mediante capacitación técnica, talleres, apoyo individual y tutorías.



2 mujeres participantes del programa Mujer Ahora incluidas en el mundo del trabajo decente y formal

el impacto.

- Reducción de los tiempos de Selección y Servicios (S&S) al contar con perfiles validados en nuestras bases.
- Propuesta de Valor al Empleado (EVP) vinculada a nuestro propósito y valores fundamentales: ayudar a otros a encontrar trabajo.
- Necesidad del cliente satisfecha rápidamente con excelentes perfiles.



julio

primer contacto con la ONG.

agosto

En el marco de actividades de voluntariado corporativo organizamos una sesión de simulación de entrevistas en nuestras oficinas de Montevideo. Siete mujeres del programa participaron en esta enriquecedora actividad. En este espacio identificamos talentos con alto potencial.

septiembre

2 mujeres trabajando en dos de nuestros clientes, demostrando el valor real de nuestro compromiso social.

la voz de las protagonistas.



“Para mí, generar iniciativas de inserción laboral como la que llevamos adelante con “Mujer Ahora” es una de las experiencias más gratificantes de mi rol, ya que conecta de manera directa mis valores personales con los de Randstad. Brindar estos talleres nos permite ofrecer herramientas concretas a personas que no siempre tienen el mismo nivel de acceso y que realmente necesitan un impulso para abrirse camino. Durante el proceso, es inevitable involucrarse con las historias de vida. En este caso, al ser Luz y Gricel migrantes de Venezuela, fue muy fácil empatizar con el enorme desafío que significa empezar de cero en un país nuevo. Ver cómo ambas superaron cada etapa, participaron en nuestros procesos y finalmente alcanzaron la estabilidad laboral como Administrativa y Auxiliar Contable en nuestros clientes, me llena de gran alegría y me hace reafirmar el impacto real que podemos generar cuando ponemos nuestro trabajo al servicio de los demás.”

Lucia Pereira, Unit Leader

“Haber participado en el taller de inserción laboral de Randstad realizado en conjunto con la organización Mujer Ahora, marcó un antes y un después en mi camino profesional. Gracias a esa oportunidad, la consultora me tuvo en cuenta para diferentes posiciones temporales que me permitieron ganar experiencia, confianza y reinserirme activamente en el mercado laboral uruguayo. Hoy celebro haber alcanzado un empleo fijo gracias al seguimiento, el apoyo y la confianza constante del equipo de Randstad. Ha sido una experiencia enorme por la que estoy profundamente agradecida.”

Luz Marina Arredondo, colaboradora de Randstad y participante del programa “Acortando brechas - Mujer Ahora”

construyendo oportunidades de trabajo a través de la diversidad, equidad & inclusión.

En este capítulo ponemos el foco en las personas: en nuestro equipo interno y en los talentos que trabajan para nuestros clientes. Asimismo, mostramos cómo, desde nuestro rol, buscamos contribuir a la construcción de un mundo laboral decente, diverso e inclusivo, con igualdad de oportunidades para todas las personas.



- ODS 01 | Tanto dentro como fuera de nuestra compañía somos promotores del trabajo decente y de la agenda de DEI, lo que contribuye a proporcionar acceso igualitario a oportunidades laborales y a empleos dignos, fundamentales para la erradicación de la pobreza.
- ODS 05 | Trabajar en pos de la igualdad de salarios frente a la igualdad de tareas es clave para lograr la igualdad entre los géneros.
- ODS 08 | La generación de trabajo decente y la inclusión fomentan el desarrollo económico inclusivo y ayudan a reducir las desigualdades económicas y sociales.
- ODS 10
- ODS 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

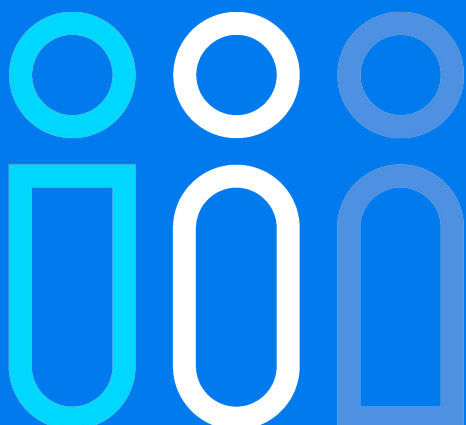
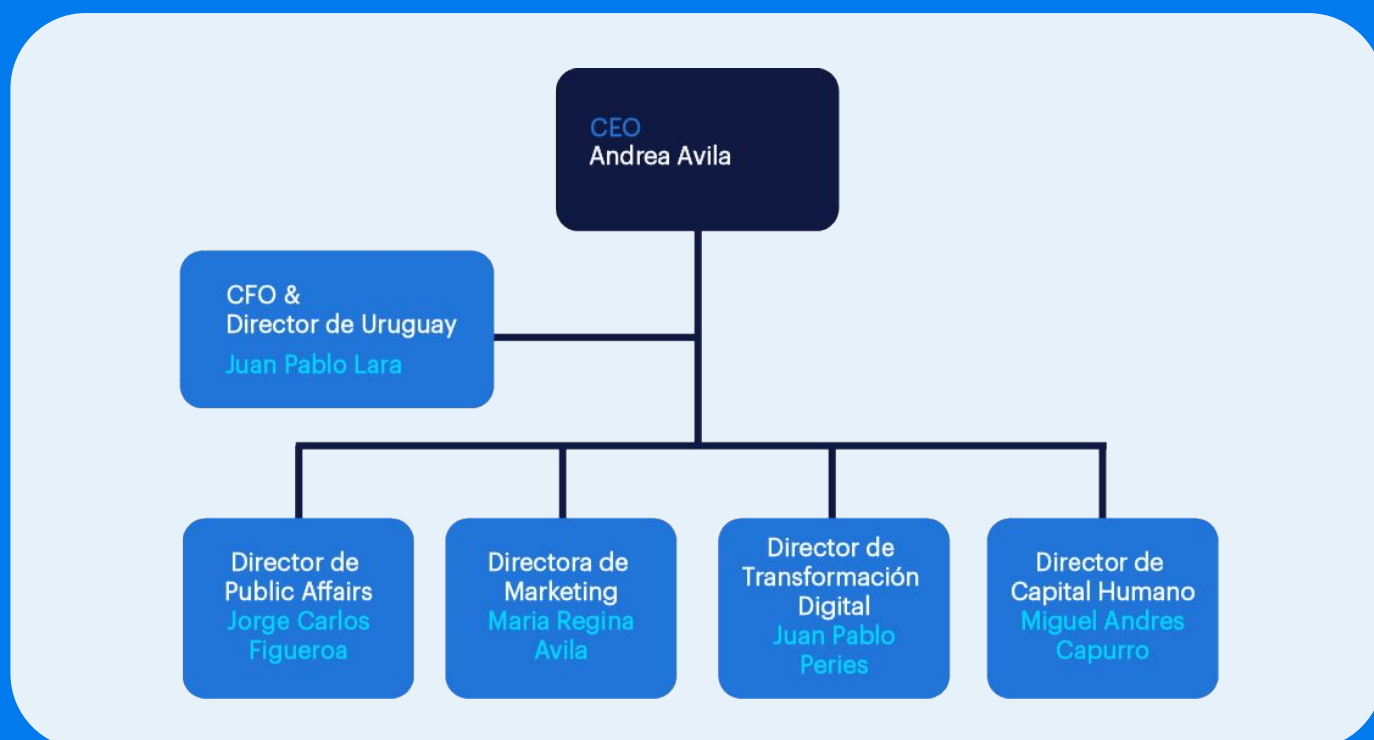
índice.

Diversidad, equidad e inclusión en nuestra organización	página 15
Diversidad, equidad e inclusión en nuestros clientes	página 19

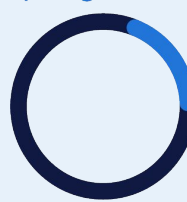
diversidad, equidad e inclusión en nuestra organización.

gobierno corporativo.

En Randstad, el compromiso de promover una cultura centrada en las personas, junto con procesos de atracción, contratación, retención, motivación y promoción justos e inclusivos, constituye un pilar para el directorio y está respaldado por la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y la Política de Derechos Humanos y Condiciones Laborales Dignas.

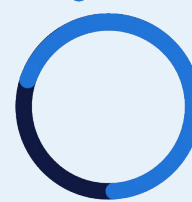


distribución por género.



2 mujeres / 33%
4 hombres / 67%

distribución por rango etario.



67% mayores de 50
33% entre 30 y 50 años

nuestro equipo.



27 personas
16 mujeres / 59,3%
11 hombres / 40,7%



88,9% / 24
personas con contrato
permanente



92,5% / 25
jornada completa



54,5%
de las posiciones
vacantes en el equipo
interno fueron cubiertas
por mujeres



16,9%
tasa de rotación
43,8%
tasa de nuevas
contrataciones



82%
de las nuevas posiciones
fueron ocupadas por
personas menores de 30
años

Todas las personas en Randstad son responsables de promover y generar una cultura de respeto y buenos tratos y de cultivar, fomentar, mantener y preservar un entorno inclusivo.

A partir de la iniciativa de Randstad a nivel global, el trabajo de nuestros [Global Business Resource Groups \(BRG\)](#) contribuyen a fortalecer un entorno laboral más equitativo e inclusivo para diferentes grupos.

6 grupos abiertos a todos los empleados de Randstad a nivel global que favorecen la inclusión.



beneficios con foco en la equidad de género.

Buscando un balance saludable entre la vida personal y profesional de nuestro personal interno, contamos con diferentes beneficios que lo promueven:

1



Día flex: Un día flex por mes (medio día de trabajo)

2



Regreso paulatino post maternidad: horario/lugar de trabajo flexible.

3



Licencia por paternidad extendida obligatoria (28 días)

4



Días Randstad: 3 días libres al año

diversidad, equidad e inclusión en nuestros clientes.

En Randstad, somos aliados estratégicos del talento, facilitando el acceso a oportunidades laborales formales, registradas e inclusivas.

Nos posicionamos como un puente entre las personas y el mercado laboral, facilitando el acceso a oportunidades y acompañando especialmente a quienes buscan su primer empleo formal. De esta manera, generamos instancias de inserción que permiten a los talentos adquirir experiencia, desarrollar habilidades y dar sus primeros pasos en el mundo del trabajo.

A través de nuestras soluciones, ayudamos al talento a fortalecer sus capacidades, adaptarse a las transformaciones del mercado laboral y construir trayectorias profesionales con propósito y sentido de pertenencia.

De esta manera, contribuimos a organizaciones más competitivas y a sociedades más inclusivas, donde cada persona tenga la oportunidad de crecer y prosperar.

principales resultados.

Durante 2025, celebramos 5.628 contratos. Del total, 2.027 corresponden a mujeres (36%) y el 73,51% de los contratos fueron celebrados con personas menores a 30 años.

2025	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	1478	2659	73,51%
Entre 30 y 50 años	478	895	24,40%
Mayores de 50 años	71	47	2,10%

1.225

promedio semanal
de talentos
trabajando

En línea con nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, desarrollamos una [Guía Práctica para Procesos de Contratación Neutros al Género](#), que busca acompañar a las organizaciones en la implementación de procesos de selección más inclusivos y objetivos. Esta herramienta reúne recomendaciones para identificar y reducir sesgos inconscientes en las distintas etapas del reclutamiento, promoviendo decisiones basadas en las competencias de las personas. Es una herramienta que se encuentra disponible de manera gratuita en nuestra web para acompañar a empresas y organizaciones en el camino del trato justo y respetuoso. Accedé a la guía [aquí](#).

Contratos por género	2025
Femenino	36%
Masculino	64%

Nuevas contrataciones por rango etario	2025
< 30	57,4%
Entre 30-50	17,5%
> 50	1,3%

impulsando la diversidad junto a nuestros clientes.

Brindamos talleres de sensibilización a nuestros clientes en el marco de nuestra consultoría en Diversidad, Equidad e Inclusión, con el objetivo de acompañar la transformación de los espacios laborales y contribuir a entornos más equitativos y diversos.

Durante 2025, acompañamos a 3 clientes con nuestra consultoría.

nuestro compromiso con la comunidad y la empleabilidad de las personas.

En este capítulo presentamos las acciones que impulsamos para promover la igualdad de oportunidades y la equidad en el mundo del trabajo, contribuyendo a la construcción de un futuro más justo y sostenible. Estas iniciativas generan impactos concretos en la vida de las personas y en las comunidades con las que interactuamos.



- ODS 04 | Las acciones de mejora de la empleabilidad son clave para lograr una educación de calidad.
- ODS 08 | Llevamos adelante acciones específicas que mejoran el acceso al empleo de grupos vulnerables, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible.
- ODS 10 | Buscamos la reducción de desigualdades mediante la inclusión de grupos vulnerables y facilitando el acceso al empleo y primer empleo.
- ODS 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

índice.

Desde Randstad para la comunidad: voluntariado corporativo	página 22
Formación para jóvenes: primera oportunidad laboral	página 23
Acciones que fortalecen nuestros vínculos	página 24

desde randstad para la comunidad: voluntariado corporativo.

Estamos convencidos que el voluntariado corporativo no solo beneficia a las comunidades que participan en las actividades, sino que también genera una huella positiva en los voluntarios y fortalece a los equipos de trabajo.

En 2025 nos sumamos a la **Semana Mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, impulsada por Naciones Unidas que nos convocó a reflexionar y actuar hacia la Agenda 2030.

durante la semana:

- +250 colaboradores de Argentina y Uruguay participaron de actividades y espacios de formación.
- Tuvimos una agenda de actividades y contenidos donde el equipo de Public Affairs & Sostenibilidad nos contó cómo, desde Randstad, contribuimos a la concreción de los objetivos de desarrollo sostenible impulsando un mundo más justo, inclusivo y sostenible.

96% de participación del personal interno
- 24 personas
62 horas de voluntariado corporativo
620 beneficiarios (un 200% más que en 2024)
14 actividades



voluntariado en primera persona.

Cuando me preguntan por qué elijo sumarme a las actividades de sostenibilidad, me cuesta responder con una sola idea. No creo que tenga que ver con “ayudar” desde un lugar de quien tiene algo para dar, sino con la posibilidad de encontrarme con otras personas y otras historias. Muchas veces, en la vorágine del día a día, esas experiencias me invitan a parar, mirar hacia los costados y volver a darle un lugar a cosas que muchas veces la rutina deja en segundo plano.

Para mí, el voluntariado es justamente eso: una forma de volver a conectar conmigo y con los otros. A veces un gesto que para uno parece pequeño puede significar mucho para otra persona, y entender eso también cambia la forma en la que volvemos al trabajo y a la vida cotidiana. Nos recuerda el valor de la empatía, de escuchar y de construir entre todos.

Algo que disfruto especialmente es compartir estas experiencias con compañeros de trabajo. Salir del rol que cada uno ocupa todos los días y encontrarnos desde otro lugar genera vínculos distintos y fortalece el sentido de equipo.

En el 2025 tuve la oportunidad de participar en distintas iniciativas que me dejaron aprendizajes muy valiosos. Uno de ellos fue entender que no hacen falta grandes gestos para generar un impacto, sino pequeñas acciones compartidas que nos ayudan a construir, a ser más consciente, a conectar con los demás y, también, con nosotros mismos.



Diorella Russomanno
Consultora 360°

formación para jóvenes: primera oportunidad laboral. presentes en las universidades.

Con el objetivo de seguir posicionando nuestra marca y consolidarnos como el partner elegido por el talento, impulsamos diversas iniciativas orientadas a generar espacios de encuentro, intercambio y desarrollo con candidatos. Formamos parte de ferias empleo llevadas adelante en la Universidad Católica de Uruguay. Además, realizamos el taller de Búsqueda de Empleo y la Charla sobre el Futuro del Trabajo en 3 universidades.

En estas actividades brindamos herramientas para la inserción laboral, abordando los siguientes ejes:

- armado de CV
- preparación para entrevistas
- búsqueda de empleo
- primeros pasos en el mercado laboral
- tendencias y transformación del mercado laboral actual
- Nuevas modalidades de trabajo
- Uso de inteligencia artificial



Impacto:

- 437 estudiantes alcanzados
- 13 voluntarios participantes
- 11,5 horas de voluntariado



prácticas para estudiantes.

En articulación con la Universidad Católica del Uruguay, desarrollamos por primera vez prácticas profesionales dentro de nuestro equipo, una iniciativa que acerca a estudiantes del último año de Psicología al mundo del trabajo. Contamos con 8 practicantes que, durante 120 horas, han podido adquirir conocimientos y perspectivas reales dentro del mercado de los recursos humanos. Luego del periodo de práctica, 3 de ellos se sumaron a nuestro equipo interno.

Durante el programa los estudiantes trabajaron en:

- Incorporación metodologías de trabajo ágiles
- Inducción al trabajo con procesos de selección
- Procesos de selección end to end
- Coordinación de vacantes y documentación
- Soporte ante reclutamientos masivos de selección

acciones que fortalecen nuestros vínculos.

- **Personas con Discapacidad:** trabajamos con bases de talento con discapacidad. Asociación Down, Asociación Encuentro TEA, la secretaría de discapacidad del MIDES, Prointegra, entre otros. Incluimos 2 personas con discapacidad en nuestros clientes en donde trabajamos en el acompañamiento para el trabajo junto con un operador laboral. Realizamos nuestras primeras entrevistas a personas sordas.
- **Empleo Joven:** fortalecimos nuestras alianzas con ONGs y centros de formación. Brindamos talleres de empleabilidad y charlas en centros y fundaciones como Los pinos, Los tréboles, CODOF y Kolping, creando de esta forma sinergias para el acceso a candidatos y para la creación de puentes hacia el mundo del trabajo.



nuestro compromiso con la sostenibilidad.

¿qué nos propusimos para 2025?	¿cuáles fueron nuestros avances?	¿cuáles son nuestros compromisos para 2026?
Partner for talent: formar al personal interno sobre entornos de trabajo diversos y equitativos, incluyendo el abordaje de nuestra política de irregularidades. Asumimos también el compromiso de formar en sostenibilidad a todo el equipo.	Durante el 2025 continuamos los entrenamientos en diversidad e inclusión para todo el personal interno así como también el trabajo sobre la Agenda 2030 y los ODS al organizar diferentes eventos internos en el marco de la semana de la sostenibilidad.	Los compromisos para el 2026 estarán en línea con la estrategia de equidad que la compañía lleva adelante, asegurando que cada persona cuente con las herramientas y conocimientos suficientes para desarrollar una cultura diversa e inclusiva.
Voluntariado corporativo: fortalecer el programa a través del desarrollo de alianzas y vínculos con organizaciones de la sociedad civil.	Los resultados de este año demuestran un importante incremento año sobre año de los beneficiarios así como también de la red de aliados para la implementación de este programa. Logramos también que el 96% de los randstadeanos/as sea parte del voluntariado corporativo, sumando una propuesta de valor de alto impacto para nuestra compañía.	El gran desafío para este año es mantener el alto % de participación del personal interno.
EDI&B: sumar esfuerzos para contribuir a la agenda de discapacidad y empleo joven, aportando conocimiento y reforzando nuestro posicionamiento como puentes para el acceso al trabajo.	Potenciamos nuestra agenda de inclusión de personas con discapacidad y empleo joven participando de ferias y foros así como también a través del acompañamiento a empresas y talentos para ingresar al mundo del trabajo.	Fortalecer la red de aliados para llevar implementar nuestra agenda interna así como también acompañar a nuestra red de clientes en el desafío de incorporar talento.

compromiso con la excelencia: nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

La excelencia en nuestros servicios es la razón por la que Randstad es el socio preferido de talento para muchas organizaciones. Nuestro objetivo es simple: crear la mejor y más eficiente experiencia para nuestros clientes.

En este capítulo abordamos cómo Randstad impulsa la excelencia en sus servicios a través de la incorporación de tecnología y el fortalecimiento de pilares estratégicos como la cadena de valor, el equipo interno y los talentos, buscando al mismo tiempo dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés.



- ODS 04 | La capacitación de las personas en el trabajo es clave para la promoción de oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.
- ODS 08 | Llevamos adelante acciones específicas que mejoran el acceso al empleo de grupos vulnerables, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible.
- ODS 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

índice.

Diálogo y gestión	página 27
ADN randstad: seguimos impulsando la mejora a través de la medición	página 28
fortaleciendo el vínculo con nuestros clientes	página 29
Invertimos en capacitación y desarrollo	página 30
La experiencia de trabajar en Randstad	página 31
Comprometidos con el medioambiente	página 35

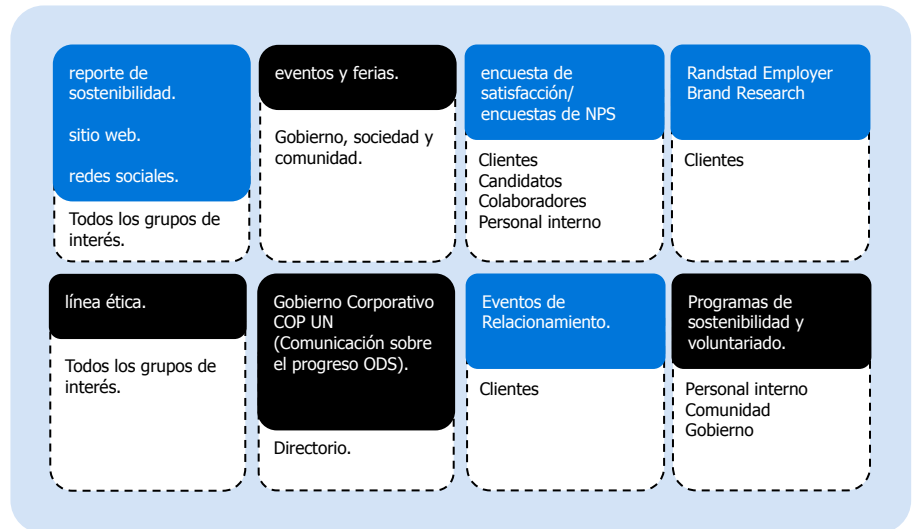
diálogo y gestión.

Consideramos prioritario escuchar a nuestros grupos de interés para dar respuesta a sus necesidades y expectativas.

canales de comunicación.

Contamos con diversos canales de diálogo y de información, para mantenernos en contacto con nuestros grupos de interés.

- Atención de necesidades puntuales planteadas por el equipo de Uruguay.
- Adaptación y reutilización de materiales y herramientas desarrolladas regionalmente.
- Mayor articulación entre los equipos de Argentina y Uruguay.



- Incorporación gradual de herramientas digitales y de inteligencia artificial corporativa para agilizar tareas de análisis y elaboración de contenidos.

Las principales iniciativas estuvieron relacionadas con:

- Soporte en la elaboración y adaptación de materiales de acompañamiento comercial.
- Desarrollo de contenidos, presentaciones y herramientas para necesidades específicas del negocio.
- Aporte de información y análisis para facilitar la toma de decisiones comerciales.
- Transferencia de metodologías, buenas prácticas y aprendizajes generados en otros mercados.
- Exploración de soluciones simples y ágiles para responder a requerimientos que no justificaban proyectos tecnológicos de gran escala.

Total	1.253
facebook:	101
Instagram:	63
google:	17
lkn:	645

Atención al público y consultas.

A través de los distintos canales oficiales recibimos consultas, sugerencias y reclamos que son centralizados y gestionados por un equipo especializado mediante diversos canales de comunicación.

ADN randstad: seguimos impulsando la mejora a través de la medición.

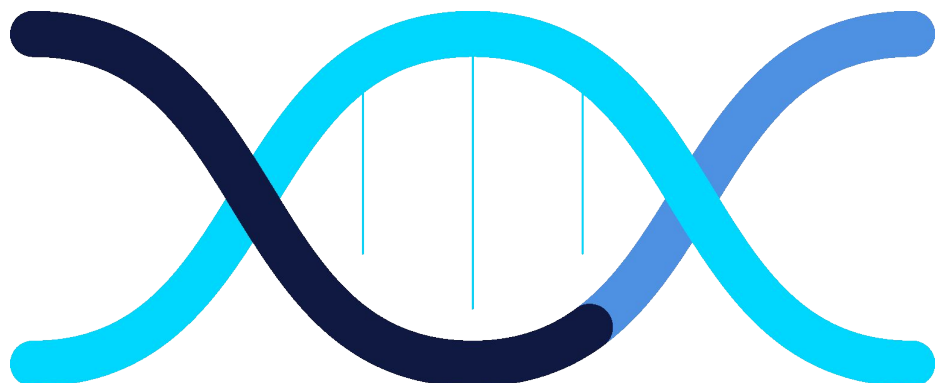
Estamos comprometidos en brindar a todos nuestros públicos una experiencia de calidad.

Por octavo año consecutivo, nuestro programa ADN es la herramienta que nos guía para conocer la satisfacción de todos nuestros públicos. Colocamos la experiencia de clientes, candidatos/as y colaboradores/as en el centro de nuestras decisiones, asegurando que cada paso que damos esté alineado con sus expectativas. Con ADN, podemos medir qué tan dispuestos están nuestros públicos a recomendarnos, obteniendo valiosos indicadores que nos impulsan a seguir innovando y mejorando en todo lo que hacemos.

Indicador C-SAT: se obtiene del promedio de las respuestas a la pregunta "¿En una escala del 1 al 10, cuán satisfecho estás con el servicio brindado?". Este indicador mide el nivel de satisfacción general de los distintos públicos.

Indicador NPS (Net Promoter Score): mide la lealtad y satisfacción de los públicos a través de una pregunta clave: "¿Qué tan probable es que nos recomiendes a un amigo o colega?". Los encuestados responden en una escala del 0 al 10, y según su respuesta, se clasifican en promotores, pasivos o detractores.

	Muestra	NPS	C-SAT	Fortalezas
Clientes	293	76%	8,88	servicio atención personalizada y fluida velocidad y calidad de respuesta
Colaboradores	1.704	47%	8,30	excelente atención muy buena experiencia oportunidad laboral
Candidatos	125	46%	No se efectúa medición por el momento.	amabilidad y predisposición excelente atención buena comunicación



fortaleciendo el vínculo con nuestros clientes.

Durante el 2025, llevamos adelante diversas iniciativas orientadas a fidelizar a clientes, generar nuevas oportunidades de negocio con potenciales clientes y continuar posicionando nuestra marca frente a todos nuestros públicos.

eventos de relacionamiento con clientes.

Llevamos adelante diferentes acciones como: torneos de tenis y golf con clientes, y nuestro tradicional after de fin de año donde asistieron +100 invitados.

presencia de marca.

Continuamos siendo sponsors del equipo de rugby Los Cuervos, con presencia de marca en su camiseta, así como también con cartelera en las canchas.

- relaciones de largo plazo
- confianza
- propuesta de valor

randstad employer brand research.

Realizamos la **3° edición del Randstad Employer Brand Research (REBR)**, un estudio independiente sobre marca empleadora de alcance global y local que analiza los factores que los trabajadores consideran más relevantes al elegir una empresa para trabajar. Se trata de un estudio completo e inclusivo, realizado en base a la opinión de más de 170.000 encuestados en 34 países y premia a las empresas con mejores indicadores de empleabilidad en el país.

Para esto, realizamos un encuentro donde reunimos a los empleadores más importantes del país, presentamos los principales resultados del estudio y premiamos al top 3 empresas más atractivas para trabajar en Uruguay.

Podés conocer más sobre el estudio en:

<https://www.randstad.com.uy/employer-branding/>



invertimos en capacitación y desarrollo.

Acompañamos el crecimiento de las personas que día a día forman parte de nuestra compañía.

Las personas están en el corazón de nuestro negocio: como nuestro activo clave, necesitamos que nuestros empleados tengan las habilidades adecuadas y estén motivados para cumplir con nuestra ambición.

Apoyar el desarrollo de nuestro personal no solo mejora la calidad de nuestros servicios sino que también aumenta el bienestar de nuestros empleados.

Categoría laboral	F			M		
	Horas	Cantidad de PI	Horas promedio	Horas	Cantidad de PI	Horas promedio
Mandos medios	0	0	0,00	109	2	54,50
Personal de línea	569	24	23,71	262	10	26,20
Suma total	569	24	23,71	371	12	30,92

personal interno

en 2025 invertimos en

940

horas de capacitación

26,1 promedio de horas de capacitación por PI

Objetivo 2025:
promedio de 16 h
de capacitación
por personal
interno

En 2025, el objetivo de formación fue de 16 horas anuales por personal interno. La meta fue superada obteniéndose un promedio general de 26,1 horas de capacitación por persona. En el desglose por género, ambos grupos superaron el objetivo. De esta manera, continuamos fortaleciendo el desarrollo de nuestra gente a través de una amplia oferta de capacitaciones orientadas al crecimiento profesional y la mejora continua. Durante el año, dentro de los programas para desarrollar las competencias de los empleados se destacaron principalmente el "Programa de Acreditación de Ventas OTS", enfocado en potenciar las habilidades comerciales, y el programa "Potenciando nuestro desarrollo", orientado a impulsar competencias estratégicas. A estos se sumaron los entrenamientos de inducción para los nuevos ingresos durante todo el año, los cursos de inglés, y otros programas específicos como un curso de Evaluación Psicológica en el ámbito laboral, cursos de Excel, un Plan de Capacitación Integral en CADE y más.



- Formación académica, técnica y de negocio.
- Mejores habilidades blandas.
- Innovación y transformación digital.
- Capacitaciones en diversidad, equidad e inclusión.

la experiencia de trabajar en randstad.

Queremos que ser parte de Randstad sea un orgullo para nuestro equipo, y para esto, ofrecemos beneficios accesibles para todos.

Bienestar y salud:

- Gimnasio
- Snacks saludables en las oficinas
- Vacuna antigripal

Formación:

- EF: plataforma online de cursos de inglés
- Descuentos en la Universidad Católica para carreras de posgrado

Regalos para fechas especiales:

- Regalo por nacimiento
- Kit de estudio para hijos/as en etapa escolar, hijos/as en universidad y personal interno que se encuentre cursando una carrera universitaria
- Regalo de cumpleaños
- Regalo día de la madre/padre
- Regalos por aniversarios en la compañía
- Regalo por graduación
- Caja de Navidad



Cuando invertimos en las personas, generamos una cadena de excelencia que las motiva y las impulsa a convertirse en socios confiables para nuestros grupos de interés.

nuestras acciones de engagement.

En 2025, llevamos adelante diferentes acciones para nuestro personal interno con el objetivo de continuar impulsando nuestra cultura corporativa y generar cercanía con nuestra gente interna.

- Randstad cumplió 65 años de trayectoria y en línea con nuestro aniversario, realizamos diferentes juegos y acciones de engagement en torno a esta fecha.
- Organizamos un evento en la oficina el día del aniversario con decoración, juegos, actividades y mensajes especiales.
- Entregamos regalos especiales para el Día de la Familia, Día del Padre y Día de la Madre.
- Realizamos mensualmente un café virtual con nuestra CEO en formato regional, junto a Chile y Argentina donde en cada edición 6 empleados pudieron compartir durante una hora un momento distendido con Andrea Avila.
- Llevamos adelante diferentes trivias y concursos a través de nuestra red social interna e intranet para fomentar la participación y el engagement de nuestro personal interno.
- Realizamos nuestra tradicional fiesta de fin de año con todos los empleados, alineados con la campaña del 65° aniversario.



evaluamos el desempeño.

Año tras año realizamos una encuesta para evaluar la satisfacción de nuestros empleados y así poder encontrar acciones de mejora.

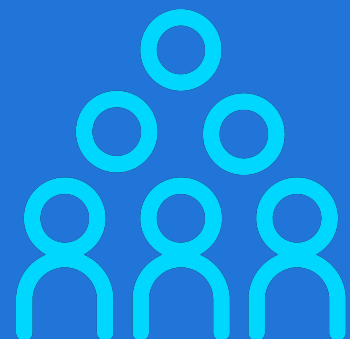
Resultados encuesta de clima interno	
Período	2025
Participación	89%
Puntuación	9,3%

además, anualmente llevamos adelante un proceso para evaluar el desempeño del personal interno.

Nuestro proceso de evaluación de desempeño, denominado “Grandes conversaciones”, se realiza a través de una plataforma digital que permite definir los objetivos y KPIs del período, así como realizar las instancias de seguimiento y evaluación. El ciclo se desarrolla de marzo a febrero. Al cierre de este informe, el proceso se encuentra en su etapa final.

Género	Cantidad	Porcentaje
F	14	58,33%
M	8	33,33%
Suma total	22	91,67%

Categoría laboral	Cantidad	Porcentaje
Mandos medios	2	8,33%
Personal de línea	20	83,33%
Suma total	22	91,67%



indicadores de salud y seguridad.

El cuidado de las personas es una prioridad en todas las operaciones de Randstad. Por eso, se realiza un seguimiento continuo de los indicadores de siniestralidad, con el objetivo de identificar riesgos, fortalecer las acciones preventivas y mejorar las condiciones de trabajo.

Para reflejar con mayor precisión los distintos entornos laborales, los resultados se presentan diferenciando entre el talento asignado a clientes y el personal interno, lo que permite orientar las estrategias de prevención según las características de cada actividad.

personal interno.

Indicador	2025
Accidentes de trabajo	0
Días perdidos por siniestros	0
Fallecidos	0

talento asignado a clientes.

Indicador	2025
Accidentes de trabajo	88
Días perdidos por siniestros	440
Fallecidos	0

la prevención como resultado.

Durante el período no se registraron accidentes fatales, en un contexto de estabilidad en los indicadores de siniestralidad y de continuidad en las acciones de prevención, especialmente en industrias de mayores riesgos.

comprometidos con el medioambiente.

En Randstad asumimos nuestro rol como actor responsable en la sociedad, integrando la dimensión ambiental en nuestro modelo de gestión. Reconocemos que, aun siendo una empresa de servicios, nuestras operaciones y decisiones generan impactos ambientales —directos e indirectos—.



verification key

4 1 8 7 7 4 6 5

indicadores de gestión.

Adoptamos la metodología de medición de Huella de Carbono definida por nuestra casa matriz, en consonancia con su compromiso con la metodología de Science Based Targets (SBTi).



fuentes de emisión	2025
Scope 1	ton CO2e
Gas para calefaccionar	0
nafta para autos corporativos	5
gas diesel para autos corporativos	0
Fuga de refrigerante	5
Total CO2 scope 1	11
Scope 2	
Electricidad	6
Garantias de origen	-6
Energia renovable	0
Calefacción	0
Total scope 2	0
Scope 3	
Viajes en avión	0
Otros viajes de negocios	8
Bienes y servicios adquiridos	68
Desplazamiento de empleados	6
Act. rel con el combustible y la energía	2
Total scope 3	84
Emisiones totales	95
ETCs	24
Emisiones por ETCs	4,02

nuestro compromiso con los derechos humanos y la transparencia.

En este capítulo abordamos nuestro enfoque de gobernanza corporativa, basado en la ética, la transparencia y la gestión responsable, como pilares fundamentales para una toma de decisiones sostenible. Asimismo, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos.

Nuestra adhesión a los principios y derechos fundamentales en el trabajo definidos por la organización internacional del trabajo (OIT) contribuye positivamente al cumplimiento de los ODS 8 y ODS 10.



índice.

Gobernanza corporativa: etica, transparencia y sostenibilidad empresarial	página 38
Transparencia fiscal	página 41
Protección de datos y ciberseguridad	página 42
Comprometidos con los Derechos Humanos	página 44

gobernanza corporativa para una gestión ética, transparente y sostenible.

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.

nuestro marco de ética empresarial:

- Principios empresariales
- Política de Reporte de Irregularidades
- Código de ética
- Política de derecho a la competencia
- Política de sobornos, regalos y hospitalidad
- Política de discriminación, intimidación y acoso
- Política de medio ambiente
- Política de protección de datos empresariales
- Política de Derechos Humanos y condiciones laborales justas
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
- Principios de inteligencia artificial

En Randstad contamos con una serie de principios a través de los cuales consideramos que la compañía y quienes la integran deben conducirse. Los mismos sirven de guía de cara al relacionamiento con todos nuestros públicos de interés.

directrices de Gobierno Corporativo.

Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados y designados por la Presidencia de la compañía en función de sus competencias profesionales y personales, así como de su experiencia y trayectoria, en línea con las necesidades del negocio, el contexto y la industria.

El desempeño del Directorio es clave para una gestión exitosa. Por ello, promovemos su capacitación continua y evaluamos su desempeño a través del proceso “Grandes Conversaciones”, el cual se aplica también al resto de los colaboradores con una frecuencia semestral.

La Dirección de Sostenibilidad y Public Affairs asume la responsabilidad ejecutiva sobre los asuntos económicos, ambientales y sociales. Esta área reporta directamente a la CEO y forma parte del Comité de Dirección, máximo órgano de gobierno de la compañía. Su rol es integrar y consolidar la sostenibilidad como un eje estratégico, en línea con el propósito de posicionarse como la empresa de talento más especializada y equitativa del mundo.

el 100% del directorio ha sido informado y capacitado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción.

cumplimiento y supervisión.

En Randstad aplicamos diferentes herramientas para asegurar una gestión transparente y ética.

- Implementamos procesos de debida diligencia adaptados a cada uno de nuestros grupos de interés.
- Contamos con una política de irregularidades y una política de Derechos Humanos que nos ayudan a mejorar los estándares laborales en la gestión de las personas.
- Contamos con un equipo especializado para gestionar las consultas, reclamos y sugerencias que recibimos a través de nuestros diversos canales mediante una plataforma interna.
- El equipo debe dar una respuesta y resolución dentro de un plazo máximo de 72 horas hábiles.
- Las políticas y procedimientos anticorrupción son comunicadas a todos los empleados en su inducción.

línea ética.

Contamos con una Política de Reporte de Irregularidades que promueve una cultura de transparencia, integridad y responsabilidad, alentando a todos nuestros grupos de interés a reportar, de manera confidencial y sin temor a represalias, cualquier conducta inapropiada o incumplimiento de nuestros principios, políticas o normativa vigente. Este procedimiento establece los mecanismos para la gestión, investigación y resolución de las denuncias, garantizando el respeto por los derechos de todas las personas involucradas.

Disponemos de una Línea de Integridad disponible 24/7, gestionada por un proveedor externo independiente, que permite realizar denuncias de forma confidencial y, si se desea, anónima.



Línea de denuncia para Uruguay: 000-413-598-5762



<https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>



código de acceso: 129347

La gestión de las denuncias es liderada por el funcionario local de integridad, quien actúa como una figura imparcial responsable de recibir, evaluar y canalizar los casos reportados, asegurando su tratamiento oportuno, confidencial y conforme a la normativa vigente. A nivel global, este proceso es complementado por el funcionario central de integridad, quien supervisa y coordina los casos de mayor relevancia, especialmente aquellos que pudieran involucrar a la alta dirección.

indicadores.

Durante 2025:

1

anticorrupción.

No contamos con casos de corrupción reportados o confirmados.

2

cumplimiento regulatorio.

No hemos registrado casos de incumplimiento de la legislación y normativas ni hemos recibido ninguna multa.

3

no discriminación.

No hemos recibido denuncias por discriminación, como tampoco demandas iniciadas al respecto.

4

comunicaciones adecuadas.

No hemos registrado durante el periodo objeto del presente informe ningún incumplimiento relacionado con comunicaciones de Marketing.

5

protección de la privacidad.

No hemos recibido reclamos de terceros ni de autoridades regulatorias vinculadas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente. Tampoco hemos tenido ningún caso de filtración, robo o pérdida de datos de clientes.

transparencia fiscal.

Nuestra estrategia fiscal se rige por principios de ética y cumplimiento normativo, asegurando que nuestra contribución tributaria sea el reflejo fiel de la realidad económica en cada jurisdicción donde operamos. La gestión responsable de nuestras obligaciones fiscales nos permite mitigar riesgos contingentes, identificar oportunidades de optimización dentro del marco legal y generar información confiable para la toma de decisiones estratégicas.

Para garantizar la mejora continua, contamos con procesos de auditoría interna y externa. Estos mecanismos permiten resolver criterios técnicos controvertidos y asegurar el cumplimiento estricto de la normativa vigente. Asimismo, priorizamos el desarrollo de nuestro capital humano a través de programas de actualización en normas nacionales, provinciales y municipales, consolidando una reserva interna de expertos capaz de adaptarse a los cambios del entorno regulatorio.

La Dirección es el órgano máximo responsable de garantizar la integridad de la estrategia fiscal, revisando y aprobando la Política Fiscal anualmente. Este enfoque está plenamente integrado en la cultura corporativa, asegurando que cada decisión de negocio se evalúe bajo un marco de responsabilidad. Finalmente, la compañía mantiene un canal de comunicación abierto y transparente con las administraciones fiscales, buscando reducir la litigiosidad y fomentar la colaboración institucional.

En línea con los estándares de transparencia fiscal internacional y las regulaciones locales vigentes, la compañía cumple estrictamente con el Régimen Informativo País por País.

Indicador	Tiempo indeterminado
Nivel de cumplimiento de los canales de comunicación y transparencia con las administraciones fiscales.	Óptimo. Se han mantenido canales de comunicación abiertos y proactivos con las autoridades fiscales, logrando una resolución eficiente de consultas técnicas y fomentando la colaboración institucional.
Grado de alineación de la gestión fiscal con las políticas de integridad y anticorrupción de la organización	100%. La totalidad de la estrategia fiscal se ejecuta bajo marcos de responsabilidad y ética, asegurando que cada operación posea sustancia económica real.
Grado de integración del marco de ética tributaria en los procesos de toma de decisiones de nuevos negocios.	El 100% de los proyectos estratégicos y decisiones de inversión han sido evaluados bajo nuestro marco de responsabilidad fiscal antes de su ejecución, garantizando la sustancia económica de cada operación.

protección de datos y ciberseguridad.

Priorizamos la protección de datos, la seguridad de la información y el compromiso con la inteligencia artificial ética mediante la implementación de políticas y procedimientos sólidos para resguardar la información personal de todos nuestros grupos de interés y mitigar las amenazas cibernéticas.

Nuestra Política de Protección de datos personales tiene como objetivo garantizar las medidas de seguridad y confidencialidad necesarias para que los datos personales que manejamos sean obtenidos y tratados de forma legal y utilizados exclusivamente para la finalidad para la cual fueron recabados. Contamos también con la Política de uso de información y recursos informáticos, que establece las obligaciones y responsabilidades de los usuarios al utilizar la información y los recursos informáticos de la Compañía, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.



Evaluación de riesgos

Antes de su uso, los sistemas, proveedores y procesos se evalúan para identificar y mitigar riesgos vinculados a la protección de datos personales.



Privacidad por diseño

Los sistemas, proveedores y procesos con riesgos identificados no pueden utilizarse hasta que sean mitigados.



Mantenimiento de registros

Registramos y mantenemos actualizadas las actividades de procesamiento de datos.



Gestión de incidentes

Contamos con un canal y un procedimiento para reportar y gestionar incidentes de seguridad.



Acuerdo de protección de datos

Incluimos cláusulas de protección de datos en los acuerdos con el fin de resguardar y hacer un uso debido de los mismos.

En 2025, se establecieron a nivel global los Principios para el uso de la Inteligencia Artificial, que buscan garantizar un uso ético, responsable y centrado en las personas. Estos lineamientos promueven el uso de la IA para mejorar la conexión entre candidatos, consultores y clientes, sin reemplazar la interacción humana en los procesos, y de forma transparente, justa, segura y respetuosa de la privacidad, minimizando riesgos y generando valor para todos los grupos de interés.

Establecen además que el desarrollo y uso de sistemas de IA deben cumplir con la legislación aplicable, incluidas las normas específicas sobre inteligencia artificial y aquellas vinculadas con la propiedad intelectual, la privacidad, la protección de datos y la ciberseguridad, garantizando que los sistemas y los datos de IA sean confiables, resilientes, robustos, precisos y seguros.

principios para el uso de la IA.

- 1 Resultados que beneficien a todas las personas
- 2 Supervisión humana y respeto por la autonomía
- 3 Transparencia y explicabilidad
- 4 Equidad e inclusión desde el diseño
- 5 Cumplimiento, seguridad y protección
- 6 Responsabilidad



comprometidos con los Derechos Humanos.

Buscamos generar un impacto positivo promoviendo 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 reentrenamiento, y remuneraciones justas y adecuadas por su trabajo. Reafirmamos nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos y laborales en todas nuestras operaciones, servicios y relaciones con nuestros grupos de interés, a través de nuestra Política de Derechos Humanos y condiciones laborales justas. Esta política establece lineamientos para prevenir y mitigar impactos negativos y actuar cuando estos ocurran, contribuyendo así a un mercado laboral más equitativo, seguro e inclusivo.

En ella establecemos lineamientos para promover los siguientes principios:

nuestros principios:

- Jornada laboral justa
- Salario digno
- Contratos y cumplimiento de estándares laborales locales
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Empleabilidad
- Protección de la salud y seguridad
- Equidad, diversidad e inclusión
- No discriminación e igualdad de oportunidades
- Respeto en el lugar de trabajo: no al acoso ni a la conducta abusiva
- Privacidad, protección de datos e IA
- Rechazo a la esclavitud moderna
- Rechazo al trabajo infantil
- Respeto a las comunidades locales

A nivel global, nuestro marco 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 y equilibra medidas de prevención, detección, monitoreo y comportamiento, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos.

partner
for talent.



randstad

randstad.com.ar