

política del grupo randstad

política de derechos humanos y condiciones laborales justas.

índice.

índice.	2
1. propósito	3
2. qué hacemos y qué esperamos de nuestros grupos de interés internos y externos	4
2.1. empleados y talento	5
2.2. dirección	5
2.3. socios comerciales: clientes, proveedores, subcontratistas y otros terceros	5
3. principios fundamentales de randstad	6
3.1. derechos humanos y condiciones laborales justas: condiciones laborales	6
jornada laboral justa	6
remuneración	6
contratos y garantía de cumplimiento de las normas laborales locales aplicables	7
libertad de asociación	7
negociación colectiva	7
empleabilidad	7
3.2. derechos humanos y condiciones laborales justas: salud y seguridad laboral	8
protección de la salud y seguridad	8
3.3. derechos humanos y condiciones laborales justas: otros derechos laborales	8
equidad, diversidad e inclusión	8
no discriminación e igualdad de oportunidades	9
respeto en el lugar de trabajo; no acoso ni conducta abusiva	9
privacidad, protección de datos e IA	10
no a la esclavitud moderna	10
no al trabajo infantil	11
respeto a las comunidades locales	11
3.4. diferencias con legislación local	11
4. debida diligencia en derechos humanos	11
5. procedimiento de quejas y denuncias	12
5.1. en caso de duda o preguntas	12
5.2. denuncia de infracciones	12
anexo 1 - principios, directrices, declaraciones y convenios relevantes	14
control de documentos	15

política de derechos humanos y condiciones laborales justas.

Febrero 2025

Área: global legal, global HR, global sustainability

Número/Versión del documento: v.3.0

1. propósito

Randstad es un líder global en la gestión del talento, con la visión de ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo. Como socio clave en el ámbito del talento y a través de nuestras especializaciones, proporcionamos a nuestros clientes la fuerza laboral de alta calidad, diversa y ágil que necesitan para prosperar en un mercado con escasez de profesionales cualificados. Nuestro objetivo es ayudar a las personas a encontrar roles significativos, desarrollar habilidades relevantes y descubrir un propósito y sentido de pertenencia en su lugar de trabajo.

Mediante nuestra interacción diaria con clientes y profesionales (talento), y nuestro diálogo continuo con gobiernos, empleadores y organizaciones laborales, aspiramos a contribuir a las necesidades sociales globales. Nos comprometemos a prevenir y mitigar los impactos adversos en los derechos humanos causados o vinculados a nuestras operaciones y servicios, así como a abordar dichos impactos si se producen.

Randstad busca un mercado laboral donde todas las personas, independientemente de su origen o circunstancias, puedan trabajar en condiciones saludables y seguras, disponer de oportunidades equitativas, adquirir nuevas habilidades y recibir salarios dignos y justos por su trabajo.

Randstad es signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respeta y apoya todos sus principios, incluidos los relativos a los derechos humanos y laborales. Randstad respalda el Marco "Proteger, Respetar y Remediar", que incluye los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, tal como fueron avalados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Para Randstad, nuestra responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos implica también la adhesión a la Carta Internacional de Derechos Humanos y a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (véase el anexo para estos y otros documentos relevantes).

Los principios y derechos laborales relevantes de la OIT, que también están respaldados por nuestros valores fundamentales y se incorporan en nuestros Principios Empresariales, son los siguientes:

1. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
5. Un entorno de trabajo seguro y saludable.

En esta política, establecemos los principios rectores en relación con los derechos humanos y las condiciones laborales justas para Randstad, todos nuestros empleados, directores y personal de dirección (en adelante: empleados), así como para el talento al que servimos. También definimos las expectativas que tenemos de nuestros grupos de interés externos. Estos principios están estrechamente alineados con nuestros valores fundamentales: conocer, servir, confiar, la promoción simultánea de todos los intereses y la búsqueda de la perfección.

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

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

8. Tratamos a los demás de manera justa, actuamos con diligencia y consideración, y respetamos los derechos humanos. No toleramos la intimidación ni el acoso en ninguna de sus formas.

9. Respetamos el derecho a la privacidad, aseguramos que la información confidencial se mantenga como tal, y no hacemos uso indebido de la información confidencial de terceros.

11. Valoramos la diversidad y la inclusión. Nos comprometemos con la igualdad de oportunidades y no discriminamos por motivos de edad, color de piel, discapacidad, identidad de género, estado civil, nacionalidad, raza, origen étnico, religión, antecedentes culturales, orientación sexual, o cualquier otra característica irrelevante o ilegal.

14. Consideramos la salud y seguridad en nuestro negocio como la máxima prioridad. Esto incluye tanto a nuestros propios empleados como a nuestro talento (trabajadores temporales).

2. qué hacemos y qué esperamos de nuestros grupos de interés internos y externos

Al posicionarnos como Partner for Talent y con la visión de ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo, reafirmamos nuestro compromiso de situar al talento en el centro de nuestras operaciones. Aspiramos a ser el destino preferido para los profesionales, consolidando nuestro papel como socio esencial en la ejecución de la agenda de talento de nuestros clientes.

Al trabajar para Randstad, esperamos que nuestros compañeros comprendan y promuevan la importancia de nuestras responsabilidades en materia de derechos humanos en general, y de las condiciones laborales justas de forma más específica, en relación con todos los grupos de interés, tanto dentro del Grupo Randstad como en cualquier relación comercial externa. Esto incluye a empleados y talento, clientes, proveedores y cualquier otro grupo de interés con el que los empleados interactúen en el desempeño de su trabajo.

Nos comprometemos a proteger a aquellos grupos de personas más vulnerables en el mercado laboral. Los grupos vulnerables incluyen no solo a los reconocidos por la legislación de derechos humanos pertinente (mujeres, personas LGTBTI+, personas con discapacidad, minorías raciales y étnicas, etc.). Los grupos vulnerables pueden variar según el



país y/o la región, y también pueden incluir a personas de regiones devastadas por conflictos, con dificultades económicas o en desarrollo, trabajadores migrantes y personas desempleadas de larga duración o sistémicamente.

2.1. empleados y talento

Los propios empleados de Randstad cuentan con el apoyo necesario para tomar todas las medidas razonables a fin de evitar que Randstad se vea implicada o contribuya a violaciones de los derechos humanos en nuestras operaciones, servicios o relaciones comerciales con sus compañeros, así como con el talento, incluyendo a contratistas, autónomos y cualquier otra persona a la que coloquemos o sirvamos. Todo el talento puede esperar ser protegido de cualquier violación de los derechos humanos por parte de Randstad, y nosotros, a su vez, esperamos que respeten nuestros estándares.

Todos los nuevos empleados de Randstad reciben información relativa a esta política al ser contratados, y en formaciones de actualización que incluyen principios de derechos humanos y condiciones laborales justas, en la medida en que sean relevantes para su puesto.

2.2. dirección

El personal de dirección, incluyendo a nuestros directores y managers, tiene obligaciones adicionales. Son responsables de actuar de acuerdo con los valores fundamentales de Randstad y de asegurar el cumplimiento de esta política. Esto implica también la responsabilidad de apoyar los esfuerzos de cumplimiento de sus equipos, explicar nuestros principios y garantizar el acatamiento dentro de su ámbito de responsabilidad, lo que requiere una comunicación activa.

2.3. socios comerciales: clientes, proveedores, subcontratistas y otros terceros

Exigimos a todos nuestros socios comerciales —clientes, proveedores, subcontratistas y otros terceros— que cumplan los mismos estándares en lo que respecta a los empleados y al talento, así como a sus derechos humanos y condiciones laborales.

Cuando interactuamos con socios comerciales, especialmente con subcontratistas que prestan servicios a Randstad para cualquiera de nuestras especializaciones (Operacional, Professional, Digital y Enterprise) y/o a nuestros clientes, esperamos que actúen de acuerdo con todos los derechos humanos y condiciones laborales relevantes en lo que respecta al talento (tanto solicitantes de empleo como trabajadores colocados) y a los propios empleados de Randstad.

Al trabajar con nuestros proveedores, también se les exige que se adhieran a nuestro [Código de Proveedores Global](#), que detalla aún más todos los derechos humanos y las condiciones laborales relevantes.

Cuando corresponda, nos reservamos el derecho de solicitar a nuestros socios comerciales toda la información relevante sobre cuestiones que puedan afectar a las condiciones laborales de nuestro talento, y revisaremos, evaluaremos y discutiremos cualquier posible problema de derechos humanos y supuesta infracción. En caso de incumplimiento, Randstad discutirá cómo asegurar el cumplimiento futuro, mitigar los riesgos existentes y abordar las consecuencias.

Esperamos que cualquier socio comercial coopere con cualquier investigación lícita de una presunta infracción. Las infracciones de los principios de derechos humanos pueden llevar a que Randstad cese sus relaciones comerciales con el socio implicado. Lo mismo se aplicará a cualquier otra parte con la que podamos colaborar, como socios de empresas conjuntas, consorcios y otros intermediarios, gobiernos y comunidades locales.

Siempre que sea posible, nuestro objetivo es apoyar a nuestros clientes en la consecución de sus propios principios en materia de derechos humanos, especialmente en las áreas de equidad, diversidad e inclusión, salud y seguridad, y no discriminación. Lo hacemos, por ejemplo, a través de la formación, el coaching y el liderazgo de pensamiento (véase también: <https://www.randstad.es/empresas/gestion-desarrollo-talento/dei-diversidad-equidad-inclusion/>)

3. principios fundamentales de randstad

Dada la naturaleza de nuestros servicios, ciertas condiciones laborales y de derechos humanos destacan, ya que es probable que generen el mayor impacto negativo a través de las actividades y relaciones comerciales de Randstad. Por ello, junto con nuestros grupos de interés internos y externos, hemos identificado los riesgos de derechos humanos y las condiciones laborales más importantes en los que debemos centrarnos.

Los agrupamos en 3 temas fundamentales: condiciones de trabajo, salud y seguridad y otros derechos laborales. A continuación, se detallan.

3.1. derechos humanos y condiciones laborales justas: condiciones laborales

jornada laboral justa

La jornada laboral no excederá el máximo establecido por la legislación local, los convenios colectivos aplicables y las normas de la OIT. Esto incluye garantizar que los propios empleados y los profesionales (talento) dispongan de tiempo libre adecuado para el descanso y el ocio.

El trabajo en horas extraordinarias deberá ser la excepción, y se realizará según lo acordado para la asignación con el cliente y el profesional antes o durante la misma, según lo permita la ley y con la compensación aplicable.

Entendemos que algunos de nuestros profesionales necesitan flexibilidad en sus horarios de trabajo en función de sus otras prioridades y compromisos.

Somos conscientes de que en nuestro sector los contratos a tiempo completo no siempre son una opción o un deseo para nuestros clientes y/o para el talento. Las horas de trabajo que ofrecemos al talento pueden variar según el cliente y la asignación, ya que esto es inherente a la naturaleza de las soluciones de fuerza laboral flexible que proporcionamos. No obstante, nos comprometemos a dialogar activamente con el talento sobre sus horarios de trabajo para ver cómo podemos alinear sus preferencias con las asignaciones disponibles y los requisitos del cliente.

Para gestionar de forma óptima las expectativas sobre la jornada laboral, nuestros contratos con el talento —ya sean muy flexibles o con horario fijo— serán claros al respecto y siempre de conformidad con la legislación aplicable.

remuneración

La remuneración de los empleados propios y del talento asignado debe ser coherente con las disposiciones de las normas internacionales y la legislación laboral local (nacional, autonómica, etc., según corresponda), incluyendo la no discriminación y la igualdad salarial (que puede ser "pago por usuario" para el talento asignado) cuando sea necesario. Cuando existan, esto incluye los salarios mínimos nacionales y/o los salarios mínimos establecidos en los convenios colectivos aplicables, y las normas de la OIT. En todos los demás casos, adoptamos un enfoque general de cumplimiento legal y abogamos por salarios dignos.

Nuestra ambición es que todos los empleados propios y el talento tengan acceso a empleos justos y dignos que proporcionen salarios vitales (o dignos); esto significa un nivel salarial necesario para permitir un nivel de vida decente para los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país y calculado por el trabajo realizado durante las horas normales de trabajo. Esto se calcula de acuerdo con los principios de la OIT para estimar el salario

vital, y se logrará a través del proceso de fijación de salarios en línea con los principios de la OIT sobre fijación de salarios¹.

contratos y garantía de cumplimiento de las normas laborales locales aplicables

Randstad se compromete a adherirse a todas las demás normas laborales que aún no se hayan identificado en los párrafos anteriores, cumpliendo al menos con los requisitos mínimos legislativos locales. Proporcionaremos información oportuna y clara sobre las condiciones de empleo, incluido el plazo del contrato, las horas de trabajo, la remuneración, la flexibilidad esperada y los requisitos de extinción/preaviso.

libertad de asociación

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

Además, Randstad respeta la participación de los empleados. Apoyamos a los comités de empresa nacionales, cuando corresponda, así como a nuestro Comité de Empresa Europeo de Randstad, y mantenemos un diálogo con los representantes sindicales, tanto a nivel nacional como internacional.

No pondremos profesionales (talento) a disposición de un cliente con el propósito de reemplazar a ningún trabajador de esa empresa cliente que esté legalmente en huelga.

negociación colectiva

Randstad ha sido durante mucho tiempo un firme defensor de la implementación de soluciones de fuerza laboral flexibles, al tiempo que protege adecuadamente los derechos de los trabajadores en términos de remuneración, seguridad social y oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Randstad se esfuerza por establecer diálogos constructivos y negociar de buena fe en sus contactos con los sindicatos u organizaciones representativas legítimas y relevantes. Invertimos en el diálogo social y celebramos convenios colectivos cuando sea posible y relevante. Esto está estrechamente ligado a nuestro valor fundamental de promoción simultánea de todos los intereses. Ya sea por nuestra cuenta y/o a través de organismos industriales reconocidos, abogamos activamente por reglas y regulaciones 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 de cualquier fuerza laboral. Nuestros programas de formación están diseñados para satisfacer las necesidades de nuestros empleados, así como de nuestro talento y clientes en los mercados laborales individuales. Nuestro objetivo es estar presentes en todas las etapas de la carrera de una persona.

Nuestros compromisos incluyen la promoción de la empleabilidad a lo largo de toda la vida, la mejora de la igualdad digital y el fomento de la orientación y el desarrollo profesional. Nuestro objetivo es ofrecer formación valiosa a todos los profesionales para ayudarles a encontrar roles seguros y significativos. Esto se detalla más en nuestra Declaración de Compromiso sobre Formación, Mejora y Recualificación del Talento.

¹ Para más información sobre las conclusiones adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en relación con los salarios dignos, incluido el esfuerzo por poner en práctica el concepto de salario digno, consulte el siguiente informe del Consejo de Administración de la OIT (2024): [Informe de la Reunión de Expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios dignos](#).

3.2. derechos humanos y condiciones laborales justas: salud y seguridad laboral

protección de la salud y seguridad

Nos comprometemos a proporcionar y mantener un entorno de trabajo saludable y seguro, y a promover la salud mental y el bienestar en el trabajo. Se espera que todos los empleados propios, el talento y otras personas que estén bajo nuestro control o trabajen en nuestras oficinas cumplan con todos los requisitos legales y reglamentarios relevantes, así como con las políticas y procedimientos internos.

Nuestro objetivo principal es cero fatalidades y una disminución continua de los daños. Aunque las responsabilidades y obligaciones legales con respecto a los diferentes grupos de interés pueden variar por país, los trabajos inseguros nunca son una opción. Haremos todo lo que sea razonablemente posible para prevenir lesiones personales y enfermedades, y para proteger a nuestros propios empleados y al talento (tanto el ya colocado como los candidatos), clientes, proveedores y visitantes, de los peligros laborales previsibles. De acuerdo con nuestra [Política Global de Salud y Seguridad](#), nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos legales aplicables y las normas locales. Cuando sea posible, trabajamos de forma proactiva con nuestros grupos de interés para garantizar y mejorar continuamente la salud y seguridad en el trabajo.

Cuando sea relevante para su trabajo y lugar de trabajo, nos aseguraremos de que nuestros propios empleados y nuestro talento reciban la información y/o formación necesaria en materia de salud y seguridad antes o al iniciar una asignación. Nuestro principio rector es que toda la toma de decisiones también se base en la protección de la seguridad inherente de nuestros propios empleados y del talento colocado. Esto incluye el desarrollo y mantenimiento de nuestros sistemas y procedimientos, la provisión de recursos y la mejora continua de nuestras prácticas empresariales.

3.3. derechos humanos y condiciones laborales justas: otros derechos laborales

equidad, diversidad e inclusión

La equidad es el pilar de nuestra empresa y engloba una profunda valoración de la diversidad, tanto en las personas como en las ideas. Celebramos la riqueza de las distintas culturas, perspectivas y experiencias globales, conscientes de que derriban barreras y potencian la creación de equipos de alto rendimiento y cohesionados. Nuestra cultura de inclusión garantiza que cada individuo se sienta valorado, respetado y empoderado para contribuir. Al reconocer y abrazar las fortalezas únicas de cada persona, liberamos todo su potencial y preparamos el camino para sus mayores logros, en beneficio de nuestra empresa, clientes y la sociedad.

La inclusión es más que una simple declaración: es una fuerza impulsora detrás de nuestra innovación y éxito. Cultiva un entorno donde cada persona siente un fuerte sentido de pertenencia. Nuestro compromiso va más allá de las palabras, manifestándose en un apoyo activo y visible a todas las comunidades, incluyendo los colectivos LGBTQ+, las personas con discapacidad, los profesionales de todas las generaciones, y los grupos con diversidad étnica y de género. Creemos que la verdadera inclusión requiere un enfoque holístico, que garantice la igualdad de oportunidades y fomente las condiciones para un rendimiento y crecimiento extraordinarios.

Los detalles de nuestro enfoque de equidad, diversidad e inclusión se pueden encontrar en nuestra [Política de Equidad, Diversidad e Inclusión del Grupo Randstad](#).

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

no discriminación e igualdad de oportunidades

Nos comprometemos con la igualdad de oportunidades en el empleo y prohibimos la discriminación, ya sea directa o indirecta², por cualquier motivo protegido por la ley aplicable en todas las fases del empleo. Todas las acciones relacionadas con empleados y profesionales, así como todos los términos, condiciones y privilegios del empleo, incluyendo, entre otros, la contratación, las asignaciones de trabajo, las transferencias, los ascensos, la compensación, los beneficios, los despidos, las reincorporaciones tras despidos, las rescisiones de contrato y el acceso a la formación, se realizarán sin distinción de raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, edad, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, discapacidad, condición de veterano, servicio en las fuerzas armadas, estado de ciudadanía, información genética o cualquier otra condición protegida por la legislación federal, autonómica o local aplicable.

Creemos firmemente que los individuos tienen derecho a ser tratados con justicia y respeto. Promovemos activamente buenas relaciones comerciales internas y externas y entendemos que nuestro éxito está directamente ligado a la diversidad de orígenes, habilidades y experiencias de nuestros propios empleados y talento. Esto también se aplica a nuestras relaciones con clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Esto incluye asegurar que nuestros clientes eviten la discriminación en relación con nuestro talento, ya sean candidatos o trabajadores asignados, así como con los compañeros de Randstad, y permite a nuestros propios empleados dejar de colaborar con un cliente en caso de prácticas discriminatorias.

Cuestionamos a cualquier cliente que intente realizar una oferta de empleo ilegalmente discriminatoria, y no publicamos anuncios de empleo discriminatorios: o lo ajustamos a la legalidad o rechazamos la solicitud.

No siempre es evidente si una solicitud es discriminatoria hacia un grupo en particular. Por ejemplo, los requisitos de fluidez en un idioma específico deben reflejar el nivel de competencia real necesario para el puesto solicitado y/o lo establecido en la legislación local. Podría ser un requisito para la seguridad en el lugar de trabajo o para una asignación de trabajo cooperativo específica en la que se necesita un idioma común para promover la eficiencia. Las solicitudes y exigencias de fluidez lingüística o características serán cuidadosamente examinadas para asegurar que no disuadan ilegalmente ni se dirijan específicamente a ningún grupo en particular.

Tenemos una política de tolerancia cero ante cualquier discriminación probada, ya sea por parte de nuestros propios empleados o del talento, o por parte de un socio comercial. La discriminación probada dará lugar a algún tipo de medida disciplinaria para los empleados o el talento involucrados, o a la rescisión de la relación con el socio comercial.

Esperamos que nuestros propios empleados consulten cualquier duda internamente con sus compañeros y/o su manager, o que se pongan en contacto con el departamento Jurídico de Randstad para obtener apoyo.

respeto en el lugar de trabajo; no acoso ni conducta abusiva

Valoramos el respeto en el lugar de trabajo y no toleramos ninguna forma de acoso, incluyendo el acoso sexual, o conducta abusiva. Se prohíben todas las formas de acoso y conducta abusiva, estén o no relacionadas con un motivo prohibido, y no se tolerarán. El acoso y la conducta abusiva de un individuo o grupo basados en cualquier motivo o motivos prohibidos también pueden constituir discriminación.

El acoso en el lugar de trabajo es cualquier comportamiento no deseado y/o ilegal, incluyendo cualquier conducta o comentario, que sea física o psicológicamente abusivo, vejatorio, denigrante, humillante o embarazoso para otro individuo, y que se sepa, o debería saberse razonablemente, que no es bienvenido.

La conducta abusiva se define como una conducta intencional grave y persistente, no relacionada con los intereses comerciales legítimos de Randstad o sus socios comerciales, que una persona razonable consideraría hostil, ofensiva o denigrante.

² La discriminación indirecta es una política o práctica que parece neutral, o igual para todos, pero que, en su aplicación, tiene como resultado que una persona o grupo en particular se vea afectado negativamente o excluido de un beneficio, y dicha política o práctica no puede justificarse objetivamente.

El acoso y la conducta abusiva pueden adoptar múltiples formas, incluyendo, entre otras, lenguaje ofensivo, comentarios despectivos, insultos, burlas, motes; gritos, maldiciones, ostracismo, críticas gratuitas, gestos amenazantes, miradas fijas o la creación/difusión de representaciones ofensivas de otra persona; abuso físico como empujar, golpear, hacer tropezar o impedir intencionadamente el paso de otra persona; sabotaje o menoscabo del rendimiento laboral o del área de trabajo de una persona; el uso de redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea, mensajes de texto o cualquier otro tipo de tecnología digital para atormentar, amenazar, acosar, avergonzar o atacar de otro modo a otra persona.

El acoso sexual se refiere a un comportamiento sexual no deseado y ofensivo. Los avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo de una persona o de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando la sumisión a dicha conducta es una condición de empleo o si la conducta interfiere de manera irrazonable con el trabajo o el desempeño de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Fomentamos la pronta denuncia de las quejas de acoso o conducta abusiva para que se puedan tomar las medidas correctivas oportunas. Cualquier comportamiento inconsistente con nuestras políticas o principios empresariales puede resultar en medidas disciplinarias, incluida la rescisión del contrato.

privacidad, protección de datos e IA

Respetamos el derecho a la privacidad de nuestros propios empleados y de nuestro talento, así como de todos los demás grupos de interés. Creemos que los individuos merecen ser tratados con dignidad y respeto, y que su privacidad debe ser protegida de interferencias arbitrarias.

Esperamos que nuestros empleados y socios comerciales traten todos los datos personales de manera adecuada y legal, respetando los derechos e intereses de cada individuo. Para ello, la [Política de Protección de Datos del Grupo Randstad](#) y los documentos relacionados establecen los estándares mínimos de cumplimiento para la recopilación y el procesamiento de datos personales, y proporcionan salvaguardas consistentes para el manejo de datos personales por parte de Randstad.

Nos aseguramos de que los datos personales que manejamos se recopilen y procesen de manera justa y legal, y se utilicen de una forma apropiada para el propósito para el que fueron recogidos. Tomamos todas las medidas necesarias para garantizar la exactitud, seguridad y confidencialidad de los datos personales almacenados, y no los conservamos más tiempo del necesario para cumplir su propósito comercial. Se presta especial atención al transferir datos personales a terceros, incluidos nuestros clientes, para asegurar un nivel de protección adecuado para dichos datos personales.

Randstad se compromete al uso ético y responsable de la Inteligencia Artificial (IA). Somos cautelosos con su aplicación para asegurar que sirva a los mejores intereses de nuestros grupos de interés y mitigue los posibles riesgos asociados con la tecnología, especialmente en las áreas de sesgo y discriminación. Nuestro uso de la IA está, en parte, destinado a ayudar a que las interacciones con clientes y talento sean más personales, relevantes y significativas. Nos aseguramos de que las decisiones críticas —es decir, las decisiones que producen efectos legales sobre las personas o que les afectan de forma similar y significativa— siempre requieran supervisión humana. Nos aseguramos de que los sistemas de IA que utilizamos traten a las personas de manera justa y respeten los principios de no discriminación, diversidad e inclusión, tal como se reflejan en las leyes aplicables. Nuestra forma de trabajar con la IA se detalla con mayor precisión en los [principios de IA de Randstad](#) y se desarrolla en políticas y procedimientos internos.

A través de nuestras declaraciones de privacidad, informamos a todos los interesados relevantes sobre la forma en que manejamos sus datos personales.

no a la esclavitud moderna

Adoptamos un enfoque de tolerancia cero con la esclavitud moderna: no se utilizará ni ofrecerá ninguna forma de trabajo forzoso, como el trabajo esclavo, forzado, por servidumbre o en prisión, ni nos involucraremos en el tráfico de seres humanos. Las empresas de Randstad nunca —directa o indirectamente— se involucrarán en el reclutamiento, transporte, traslado, ocultación o recepción de personas mediante la fuerza, el fraude o el engaño, con el objetivo de explotarlas con fines de lucro. Nuestros procesos de gestión del talento garantizan que nuestros empleados estén alerta



a las señales de explotación, para que podamos tomar las medidas necesarias de manera rápida y efectiva si se identifica. Randstad ha adoptado y sigue desarrollando un enfoque proactivo para prevenir, responder y remediar los riesgos de la esclavitud moderna en nuestros centros de trabajo.

El trabajo debe ser voluntario y el talento asignado y los empleados propios serán libres de dejar su puesto o rescindir su empleo con un preaviso razonable, siempre que cumplan con los requisitos legales locales. Las empresas de Randstad nunca cobrarán directa o indirectamente (por ejemplo, a través de subcontratistas) ninguna tarifa o gasto relacionado a los candidatos, el talento asignado y los empleados propios por el registro o la contratación, ya sea para una asignación temporal o un puesto permanente. Nunca se exige el depósito de garantías, y a nadie se le privará de sus documentos de identidad, diplomas o certificados de formación al iniciar o finalizar el trabajo para Randstad o sus clientes.

no al trabajo infantil

No nos involucramos en el trabajo infantil³, ni directa ni indirectamente, y siempre cumplimos con los requisitos de edad legal en todos los países en los que operamos. Actuaremos de acuerdo con los requisitos de edad mínima en nuestros mercados. Al trabajar con nuestros clientes, siempre verificamos la edad de nuestro talento antes de cualquier asignación. Nuestros proveedores y otros socios comerciales relevantes deben comprometerse con nuestro código de proveedor antes de contratar para asegurar, en la medida de lo posible, que no nos involucremos indirectamente en el trabajo infantil.

respeto a las comunidades locales

Nos comprometemos a ser una empresa ciudadana ejemplar, y animamos a nuestras compañías a contribuir directa o indirectamente al bienestar general de las comunidades donde operamos, minimizando al mismo tiempo cualquier impacto negativo. Randstad se esfuerza por contratar personal local cualificado cuando sea comercialmente viable. Llevamos a cabo iniciativas comunitarias en línea con nuestra Política Global de Ciudadanía Corporativa y Filantropía.

3.4. diferencias con legislación local

Cuando esta política, nuestros procedimientos y compromisos externos sean más estrictos que las leyes locales, nuestro objetivo es operar de acuerdo con nuestros estándares más rigurosos. Si se aplican requisitos más estrictos en virtud de las leyes locales, dichos requisitos prevalecerán siempre sobre los establecidos en esta política.

Cuando la legislación local proporcione definiciones y descripciones alternativas a las utilizadas en esta política, estas podrán incluirse en la versión local de la misma.

Cuando la legislación local nos prohíba mantener ciertos aspectos de esta Política de Derechos Humanos, cumpliremos con estas leyes locales, procurando al mismo tiempo respetar los derechos humanos y las condiciones laborales justas. Cualquier iniciativa local que pudiera resultar en una discriminación "positiva" o "inversa" deberá ser cuidadosamente verificada para asegurar el cumplimiento de la legislación local aplicable.

4. debida diligencia en derechos humanos

Los derechos humanos son una parte integral de nuestros valores fundamentales y procesos de negocio. Siempre se tienen en cuenta durante nuestro proceso de definición de estrategia y se respetan en nuestras operaciones diarias,

³ El término "trabajo infantil" se define a menudo como aquel trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Se refiere a labores que son mental, física, social o moralmente peligrosas y dañinas para los niños, e interfiere con su escolarización al privarles de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarles a abandonarla prematuramente o exigirles que intenten combinar la asistencia escolar con un trabajo excesivamente largo y pesado.

según corresponda a nuestra implicación, la naturaleza y el contexto de nuestras operaciones, la probabilidad de que surjan problemas de derechos humanos y el impacto que puedan tener (gravedad y probabilidad).

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

Nuestro marco global de Riesgo y Control (que comprende "el tono desde la cima", la gestión del desempeño, los conceptos y las mejores prácticas, las actividades de riesgo y control, y las revisiones y auditorías) garantiza que Randstad siga los principios de derechos humanos en todo el mundo. El diseño de este marco equilibra medidas conductuales, preventivas, de detección y de monitoreo que salvaguardan el cumplimiento de los derechos humanos.

Los mercados locales y las funciones globales evalúan los componentes del marco de riesgo y control periódicamente (al menos una vez al año). Además, se realizan auditorías internas para evaluar y complementar estas autoevaluaciones. Los resultados de todas estas evaluaciones, incluidos los planes de mejora, conducen a una discusión de referencia de control a nivel de Grupo en las reuniones tanto del consejo ejecutivo como del comité de auditoría.

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

5. procedimiento de quejas y denuncias

5.1. en caso de duda o preguntas

La confianza y la promoción simultánea de todos los intereses son parte de nuestros valores fundamentales. Si tienes preguntas o dudas sobre si una situación podría entrar en conflicto con esta política, no dudes en contactarnos. Nuestros propios empleados pueden hablar con su gerente, un representante de Recursos Humanos, el departamento Legal de Randstad, el oficial de integridad local u otros responsables locales, como un confidente o un ombudsman designado. Nuestros profesionales (talento) deben contactar con su persona de contacto en Randstad o con su gerente, o con cualquier otra función designada localmente (por ejemplo, un confidente). Los candidatos, clientes y proveedores deben dirigirse a su persona de contacto en Randstad.

Encontrarás más información sobre cómo contactar con Randstad en randstad.es.

5.2. denuncia de infracciones

Cualquier empleado, profesional (tanto candidatos como trabajadores asignados), socio comercial u otro grupo de interés que sospeche razonablemente o haya presenciado una violación de esta política, deberá presentar su preocupación de acuerdo con el [procedimiento para informar de conductas inapropiadas Grupo Randstad](#).

La Línea de Integridad consta de una página web segura y una línea telefónica directa, disponibles 24/7 y operadas por un proveedor externo independiente. Las denuncias siempre se pueden realizar en el idioma local. La Línea de Integridad permite la comunicación entre el denunciante y Randstad, incluso cuando el denunciante desea permanecer en el anonimato.



Las denuncias recibidas a través de esta Línea de Integridad se remiten al Oficial de Integridad Local pertinente, quien se asegura de que cualquier denuncia sea tratada de forma rápida, justa y legalmente, a nivel local. Si la denuncia está relacionada con la dirección local, será seguida por el Oficial de Integridad Central y la Función Global de Riesgo Empresarial y Auditoría. Todas las preocupaciones se tratan de forma confidencial, y con la total garantía de que no habrá represalias contra nadie que presente una queja de buena fe. Aunque animamos a los denunciantes a compartir su identidad (ya que la comunicación con el denunciante facilita en gran medida cualquier investigación), las denuncias también pueden presentarse de forma anónima al utilizar la Línea de Integridad. Cuando se demuestre una mala conducta, la dirección tomará medidas correctoras rápidas y apropiadas.

anexo 1 - principios, directrices, declaraciones y convenios relevantes

Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

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

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

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

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

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

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

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas:

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

Guía Sectorial para Agencias de Empleo y Contratación sobre la Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos:

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

Código de Conducta de la Confederación Mundial del Empleo:

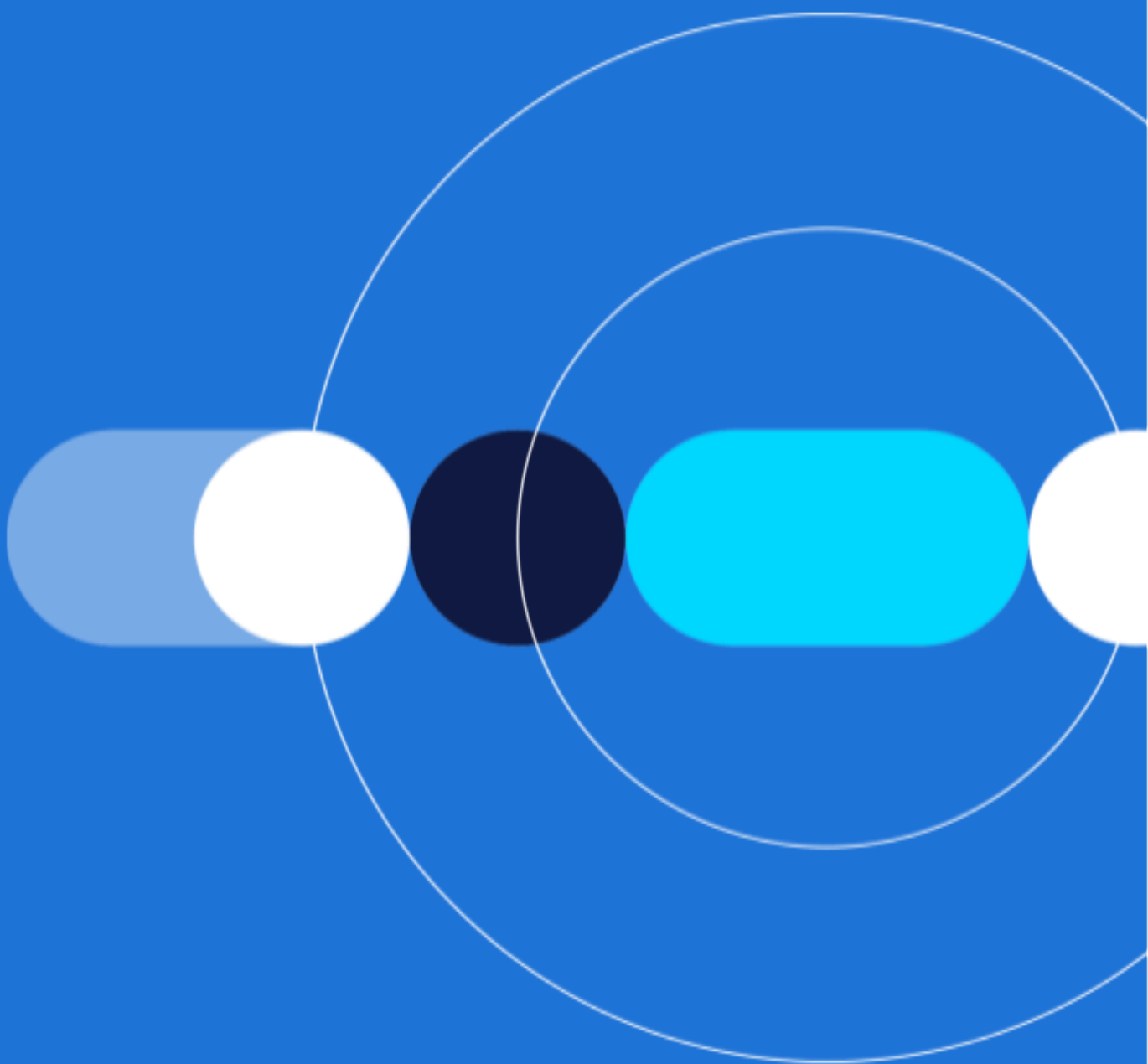
https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf

Memorándum de Entendimiento entre los Miembros Corporativos de la WEC y UNI Global Union:

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

política de derechos humanos y condiciones laborales justas.

versión febrero 2025.



partner for talent.