

A close-up photograph of a woman with curly, reddish-brown hair, smiling and looking upwards and to the right. She is wearing a blue blazer over a white turtleneck and holding a light green folder. The background is blurred, showing an office environment.

política del grupo randstad

política de equidad,  
diversidad e  
inclusión.

# índice.

índice.	2
1. porque esta política	3
propósito	3
ambito y audiencia	4
2. definiciones	4
3. política	5
visión, misión y estrategia	5
nuestra visión	5
nuestra misión	5
nuestra estrategia de ED&I	6
nuestras responsabilidades	6
responsabilidades de todos los empleados de Randstad:	6
responsabilidades del líder	7
responsabilidades del Comité de ED&I y del Equipo de Liderazgo Ejecutivo (ELT)	7
nuestra cooperación con los proveedores	7
nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades de empleo	7
el uso de la inteligencia artificial	8
nuestro compromiso con la accesibilidad	8
4. cuándo consultar y/o denunciar	9
control de documentos	10

# política de equidad, diversidad e inclusión.

17 de abril de 2024 | 3 de marzo de 2025

Función: ED&I Global CoE

Número/Versión del documento: 20250303 | v2.1

## 1. por qué esta política

### propósito

El propósito de esta Política de Equidad, Diversidad e Inclusión es establecer claramente el enfoque y compromiso de Randstad en materia de equidad, diversidad e inclusión.

En Randstad, las conductas inclusivas son fuerzas que guían nuestro comportamiento personal y profesional. Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Randstad se esfuerza en todo momento por mantener sus principios en el ámbito de la equidad, diversidad e inclusión.

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.

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.

Queremos rendir cuentas por escuchar, aprender y progresar. Nos comprometemos a ser un lugar de trabajo más inclusivo, animando a nuestros equipos a mostrarse tal como son, a ser buenos aliados y a ejercer un liderazgo inclusivo.

Randstad, impulsado por su visión de convertirse en la empresa de talento más equitativa y especializada, situará la igualdad de oportunidades en el centro de todas sus acciones, porque en un mercado con escasez de talento, necesitamos que todos estén en el terreno de juego.





## ámbito y audiencia

Esta política es de aplicación inmediata para:

- Todos los miembros del consejo y empleados de Randstad, quienes también deben asegurar que cualquier empresa bajo su control cumpla esta política en la medida en que dichas actividades puedan impactar en Randstad y/o las empresas de Randstad (colectivamente, "empleados de Randstad"); y
- Todos los agentes, intermediarios, representantes, consultores, socios de empresas conjuntas y cualquier otra persona que actúe en nombre de Randstad (colectivamente, "socios comerciales").

A efectos de esta política, Randstad distingue tres grupos objetivo específicos:

**Talento** - Reconocemos que el riesgo de exclusión es real para profesionales de todos los orígenes, ya sea que ingresen, reingresen o se mantengan activos en el mercado laboral. En todo el mundo, estos riesgos son mayores para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, la comunidad LGBTQI+, trabajadores mayores y personas de diversos orígenes étnicos. Randstad se enfoca activamente en apoyar a estos grupos como parte de nuestro enfoque para fomentar la sostenibilidad del mercado laboral.

**Clientes** - Las personas desean sentido de pertenencia y equidad, y esperan que los empleadores compartan valores similares. Por ello, a medida que aumenta la escasez de talento, las organizaciones deben priorizar la construcción de un lugar de trabajo más equitativo. Comprendemos las dificultades de nuestros clientes con la escasez de talento, la creciente brecha de habilidades y la necesidad de impulsar un lugar de trabajo más equitativo e inclusivo. Estamos preparados y deseosos de asesorar a nuestros clientes en la creación de un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

**Empleados de Randstad** - La política se aplica a todos los empleados de Randstad, independientemente de su puesto y ámbito de responsabilidades. Randstad está plenamente comprometido con la creación de fuerzas de trabajo donde las diferencias no sólo se comprenden, sino que se valoran y celebran. En última instancia, nuestro objetivo es empoderar a todos nuestros empleados para que sean auténticos. Lo logramos fomentando una cultura global e inclusiva que abraza diversas perspectivas, igualdad de oportunidades para todos y un sentido de pertenencia.

## 2. definiciones

- **Pertenencia:** Es la experiencia individual de sentirse valorado y aceptado en el lugar de trabajo. Implica la sensación de poder mostrarse tal como uno es, de forma auténtica. Es el resultado final de todos los esfuerzos en Equidad, Diversidad e Inclusión (ED&I).
- **Diversidad:** Es cualquier dimensión que puede usarse para diferenciar a las personas, aquello que nos hace únicos. Se refiere a la comprensión y apreciación de las diferencias en pensamientos, cultura, etnia racial, género, identidad de género, orientación sexual, edad, origen, religión, creencias, educación, discapacidad, neurodiversidad, estatus socioeconómico o servicio como veterano/militar.
- **Grupos de Recursos para Empleados (ERGs por sus siglas en inglés):** Son la base de los BRGs (Grupos de Recursos Empresariales), y comienzan como grupos informales y voluntarios liderados por empleados, enfocados en conectar a personas con intereses similares. A medida que maduran y se vinculan a los objetivos de negocio, evolucionan hacia BRGs.
- **Equidad:** Consiste en proporcionar el apoyo y los recursos necesarios para eliminar barreras que impidan la participación plena y las oportunidades justas de progreso dentro de la organización.
- **Igualdad:** Ofrece a todas las personas el mismo trato sin que esto conduzca necesariamente a resultados equitativos.

- **Inclusión:** Es la participación y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de sus diversos orígenes. Asegurar que sean visibles, escuchadas, respetadas y valoradas en la organización.
- **Grupos de Recursos Empresariales** (BRGs por sus siglas en inglés): Son espacios patrocinados por la empresa para que los empleados de Randstad, los grupos subrepresentados y sus aliados, puedan comprender mejor las necesidades y perspectivas de estos grupos. Ofrecen un entorno seguro para que sus miembros se reúnan, conecten y se apoyen mutuamente, y abren oportunidades de crecimiento.
- **Sesgo:** Es una inclinación natural a favor o en contra de una idea, objeto, grupo o individuo, generalmente de una manera que se considera injusta. A menudo se aprende y depende en gran medida de variables como el estatus socioeconómico de una persona, raza, etnia, formación educativa, etc. Los sesgos suelen basarse en estereotipos, en lugar de en un conocimiento real de un individuo o circunstancia.
- **Sesgo inconsciente o implícito:** Los sesgos se adquieren a una edad temprana, como resultado de la socialización y la crianza. Además, la forma en que funciona el cerebro humano fomenta la formación de sesgos inconscientes, por lo que todo el mundo tiene cierto grado de sesgo. El sesgo inconsciente opera fuera de la conciencia de la persona y afecta a su comprensión, acciones y decisiones. Sin embargo, al reflexionar críticamente sobre los juicios y ser consciente de los puntos ciegos, los individuos pueden evitar los estereotipos y actuar sobre prejuicios dañinos.
- **Datos personales sensibles:** Los datos personales sensibles pueden incluir información sobre el origen racial o étnico de una persona, opiniones políticas, creencias religiosas o similares, afiliación sindical, salud o condición física o mental, o vida sexual, o sobre la comisión de un delito, o procedimientos relacionados con cualquier delito cometido o supuestamente cometido por esa persona, la resolución de dichos procedimientos o la sentencia de cualquier tribunal en dichos procedimientos. Los datos personales sensibles sólo pueden tratarse bajo condiciones estrictas establecidas en la normativa en materia de protección de datos, y para su tratamiento será necesario contar con las bases legitimadoras oportunas que habiliten dicho tratamiento, por lo que debe actuarse con la mayor diligencia a la hora de tratar ese tipo de datos..

## 3. política

### visión, misión y estrategia

#### nuestra visión

En Randstad, estamos en el camino para convertirnos en la empresa de talento más equitativa y especializada. Enraizados en nuestros [valores fundamentales](#), Randstad apoya la equidad, la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia para nuestros empleados, clientes, talento, la comunidad y otros grupos de interés. Crecemos cada día gracias a la energía y la creatividad que aporta nuestra diversa fuerza laboral. Nuestra diversidad nos impulsa como empresa y como equipo. Para todos los empleadores, las ideas, culturas y perspectivas diversas derriban barreras subconscientes y sistémicas, y ayudan a construir equipos más creativos, productivos, ágiles e inclusivos.

#### nuestra misión

Nuestra misión de garantizar la [equidad, la diversidad y la inclusión está integrada](#) en la atracción, contratación, compensación, motivación y desarrollo de nuestra talentosa fuerza laboral. Nos esforzamos por conocer y comprender las necesidades de desarrollo de nuestros líderes, empleados, candidatos y talento, a la vez que ofrecemos programas innovadores que satisfacen estas necesidades. Como organización, Randstad trabaja para reflejar la rica diversidad de las comunidades en las que vivimos, trabajamos y servimos.

#### nuestra estrategia de ED&I



Nuestra estrategia de ED&I (Equidad, Diversidad e Inclusión) centrada en las personas está integrada en nuestra cultura y se guía por las mejores prácticas globales, con una retroalimentación continua de nuestros empleados, clientes, talento, comunidad y otros grupos de interés. Nos enfocamos de manera consciente en crear una cultura inclusiva donde todos puedan prosperar, aportando su mejor versión y sus perspectivas y experiencias auténticas al trabajo. Además, adoptamos un enfoque global-local que considera los matices culturales, las costumbres locales predominantes y las leyes. Prestamos atención a las voces de todos los empleados con el objetivo de aumentar la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia.

Randstad lleva a cabo diversas acciones para obtener información sobre las perspectivas de las personas de grupos subrepresentados y desarrolla planes a largo plazo para apoyar a estos grupos dentro de su fuerza laboral. Una de las principales acciones lideradas globalmente para obtener información son los Grupos de Recursos Empresariales Globales (BRGs) dirigidos por empleados de Randstad, para los propios empleados de Randstad. Nos esforzamos por asegurar que nuestros empleados se vean auténticamente reflejados en nuestros equipos para construir un mayor sentido de inclusión, confianza y pertenencia.

## nuestras responsabilidades

Los empleados de Randstad desempeñan un papel significativo en la creación de un entorno inclusivo y seguro para todos. Por ello, Randstad realiza esfuerzos continuos para concienciar sobre la ED&I, promover una cultura basada en el respeto y la dignidad humana, y evitar las microagresiones, los prejuicios y todas las formas de acoso e intimidación.

Los comportamientos discriminatorios o sesgados no son aceptables. Cuando se producen y se detectan, pueden abordarse de acuerdo con el [Procedimiento para informar de conductas inapropiadas](#). Solo cuando somos conscientes podemos y queremos hacer un seguimiento.

Los líderes de Randstad en todos los niveles, incluyendo el Consejo de Supervisión, el Consejo Ejecutivo, y los equipos de dirección regionales y locales, se esfuerzan por ser modelos a seguir en la creación de un lugar de trabajo inclusivo. Randstad realiza esfuerzos continuos para promover e impartir comportamientos de liderazgo inclusivo.

Todos los Representantes de Randstad actúan en consecuencia para demostrar una práctica inclusiva; lo que significa particularmente: fomentar la diversidad en el equipo, tomar decisiones de contratación basadas en competencias e igualdad de oportunidades, un alto grado de autoconciencia y capacidad para reconocer y desafiar prejuicios y/o sesgos.

Randstad se esfuerza por crear una cultura donde los empleados, independientemente de su posición, sean animados a mantener la curiosidad, guiados por la empatía y los datos, para mitigar la influencia de posibles sesgos inconscientes en nuestro comportamiento y toma de decisiones.

Estos son los comportamientos y acciones esperados, divididos en grupos:

### responsabilidades de todos los empleados de Randstad:

Cada empleado de Randstad es responsable de tratar a los demás con respeto y de cultivar, fomentar, mantener y preservar un entorno inclusivo. La inclusión es un reflejo de nuestra cultura empresarial donde cada individuo se siente valorado, respetado y apoyado. Cada empleado de Randstad está obligado a evitar las microagresiones y a evitar actos derivados de sesgos conscientes. Cada individuo está obligado a modificar el comportamiento inapropiado si lo detecta. Esperamos que los empleados de Randstad discutan cualquier duda internamente. En caso de detectar un comportamiento inapropiado, sugerimos a los empleados de Randstad que procedan de la siguiente manera: hablar con el autor del comportamiento inapropiado y explicar la incorrección y los riesgos del comportamiento; si es necesario, hablar con el gerente y/o el departamento de RR. HH. y/o contactar con el departamento Legal de Randstad para solicitar apoyo.

Si este comportamiento puede constituir una conducta inapropiada enmarcada dentro del [procedimiento para informar de conductas inapropiadas](#), esta deberá denunciarse al Local Integrity Officer de acuerdo a lo previsto en dicho procedimiento.

## responsabilidades del líder

Las responsabilidades de los líderes, además de las mencionadas anteriormente, se amplían con:

- Rendición de cuentas; desafiando cualquier falta de respeto y/o comportamiento discriminatorio. Ser valientes al alzar la voz cuando presencian un comportamiento no inclusivo. Seguir la política de denuncia de mala conducta y/o denunciar esas situaciones a la dirección local o al departamento de RR. HH. local.
- Defender los esfuerzos de ED&I en toda la empresa para ayudar a lograr los objetivos de ED&I de Randstad, al mismo tiempo que construyen y mantienen un entorno de trabajo inclusivo, actuando como modelo a seguir para comportamientos inclusivos.
- Incluir activamente diferentes perspectivas y voces de todos los grupos (si es posible) al tomar decisiones.
- Desarrollar la propia conciencia para reducir los posibles sesgos personales.
- Participar activamente en las actividades de aprendizaje y formación en ED&I proporcionadas por Randstad, especialmente aquellas que se centran en el liderazgo inclusivo.
- Demostrar comportamientos que apoyen el compromiso de Randstad con la ED&I.

## responsabilidades del Comité de ED&I y del Equipo de Liderazgo Ejecutivo (ELT)

Como defensores de la equidad, diversidad e inclusión, el Comité y el ELT apoyan y participan regularmente en oportunidades de enriquecimiento en ED&I. El Comité y el ELT deberán:

- Impulsar y promover comportamientos de liderazgo inclusivo que fomenten un ambiente de trabajo positivo para todos.
- Integrar la ED&I en las interacciones diarias que apoyen el compromiso de Randstad con la ED&I y monitorear esos esfuerzos para asegurar que se logren resultados positivos.
- Comunicar los objetivos y esfuerzos de ED&I relacionados con la concienciación.
- Compartir regularmente nuestro compromiso de ED&I y las expectativas para los líderes.
- Fomentar la discusión abierta sobre ED&I como parte de la cultura corporativa de Randstad, de modo que las personas en todos los niveles experimenten un sentido de pertenencia e inclusión.
- Integrar la rendición de cuentas por la ED&I en toda la organización, haciendo que las respectivas compañías operativas, funciones y departamentos rindan cuentas por el cumplimiento de esta política.

El Consejero Delegado (CEO) de Randstad ejerce como Presidente del Comité, y el Director Global de Recursos Humanos (CHRO) ejerce como Copresidente del Comité. Los miembros incluyen al Director de Operaciones (COO), al Director de Talento (Chief Talent Officer), al Director Ejecutivo de Randstad Technologies, al Director Ejecutivo para Norteamérica, al Director Ejecutivo de Enterprise y al Director Global de Equidad. Los miembros del Comité permanecen en el Comité en virtud de su cargo, hasta que dejen de ocuparlo, en cuyo caso la persona que ocupe ese puesto posteriormente asumirá el rol de miembro del Comité. Se podrán establecer subcomités a discreción exclusiva del Comité.

## nuestra cooperación con los proveedores

Nuestros proveedores contribuyen de forma importante a la calidad de nuestros servicios. Por lo tanto, exigimos a nuestros proveedores que adopten nuestros estándares y cumplan con este Código de Proveedores, el cual es parte integral de nuestros términos y condiciones. Su objetivo es asegurar que la adquisición de bienes, obras y servicios se realice de manera socialmente responsable y sostenible, y en conformidad con nuestros principios empresariales. El proveedor debe aceptar y seguir el [código global de proveedores](#).

## nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades de empleo

Randstad está comprometido con la igualdad de oportunidades en el empleo y prohíbe la discriminación por cualquier motivo protegido por la ley aplicable, lo cual también se refleja en nuestra [Política de Derechos Humanos y Condiciones Laborales Justas](#). Estos son derechos humanos importantes y, por lo tanto, tenemos una política de tolerancia cero en estos temas y los hemos incluido en nuestra Política de Derechos Humanos. Esto significa que todas las denuncias que recibamos serán tomadas en serio y manejadas de manera confidencial y con empatía. Si, tras una investigación



adicional, las denuncias se confirman, se tomarán medidas correctivas, disciplinarias (que pueden incluir la rescisión del contrato) o legales.

Todas las acciones y todos los términos, condiciones y privilegios del empleo, incluyendo, entre otros, el reclutamiento, 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 e iniciativas de desarrollo personal, 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 ley aplicable.

Con respecto al [compromiso de igualdad salarial](#), Randstad analiza anualmente las cuestiones internas relacionadas con la brecha salarial de género en cada región y toma las medidas apropiadas, enfocadas en la fuerza laboral interna, para abordar cualquier hallazgo adverso.

Los [datos personales relacionados con la diversidad](#) podrían incluir Datos Personales Sensibles y sólo pueden tratarse bajo condiciones específicas. En esos casos, el Área de Compliance, Privacy & AI debe participar en la evaluación de cómo tratar estos datos personales sensibles de conformidad con las leyes aplicables y nuestra [Política de Protección de Datos](#).

## el uso de la inteligencia artificial

Randstad también reconoce las oportunidades que ofrece la [inteligencia artificial \(IA\)](#) para mejorar la accesibilidad. En línea con nuestros valores fundamentales, buscamos desarrollar e implementar tecnologías de IA que beneficien a la sociedad en su conjunto. Al mismo tiempo, [Randstad reconoce los riesgos inherentes a la IA, especialmente en las áreas de sesgo y discriminación, y se compromete a trabajar activamente para evitar o mitigar esos riesgos.](#)

Cuando Randstad utiliza aprendizaje automático u otros tipos de tecnologías de inteligencia artificial (IA), lo hacemos en línea con nuestros [Principios de IA](#). En particular, buscamos beneficios como el avance de la inclusión de poblaciones subrepresentadas y la creación de nuevas oportunidades sociales, económicas y educativas para las personas. Para todas las nuevas tecnologías que compramos o desarrollamos, hemos implementado una evaluación de impacto ético de datos e IA para identificar y mitigar los riesgos relacionados con la ética de la IA, promover la ética desde el diseño y educar y concienciar a los empleados de Randstad. Esta evaluación y gestión de riesgos se mantendrá actualizada de acuerdo con las últimas mejores prácticas globales y los requisitos de la legislación aplicable, como el Reglamento de IA de la UE y demás normativa relacionada.

## nuestro compromiso con la accesibilidad

En [nuestro compromiso con la accesibilidad](#), reconocemos la importancia de crear y mantener contenido digital que sea accesible para personas con diversas capacidades. Nos esforzamos por diseñar, desarrollar y mantener nuestras plataformas digitales para cumplir con los requisitos de la legislación y normativa (local) aplicable y los estándares de las Directrices de Accesibilidad al Contenido Web (WCAG) más actualizadas, con el objetivo específico de lograr la conformidad con el nivel AA.

# 4. procedimiento de denuncia

## 4.1. 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](https://randstad.es).

## 4.2. denuncia de infracciones

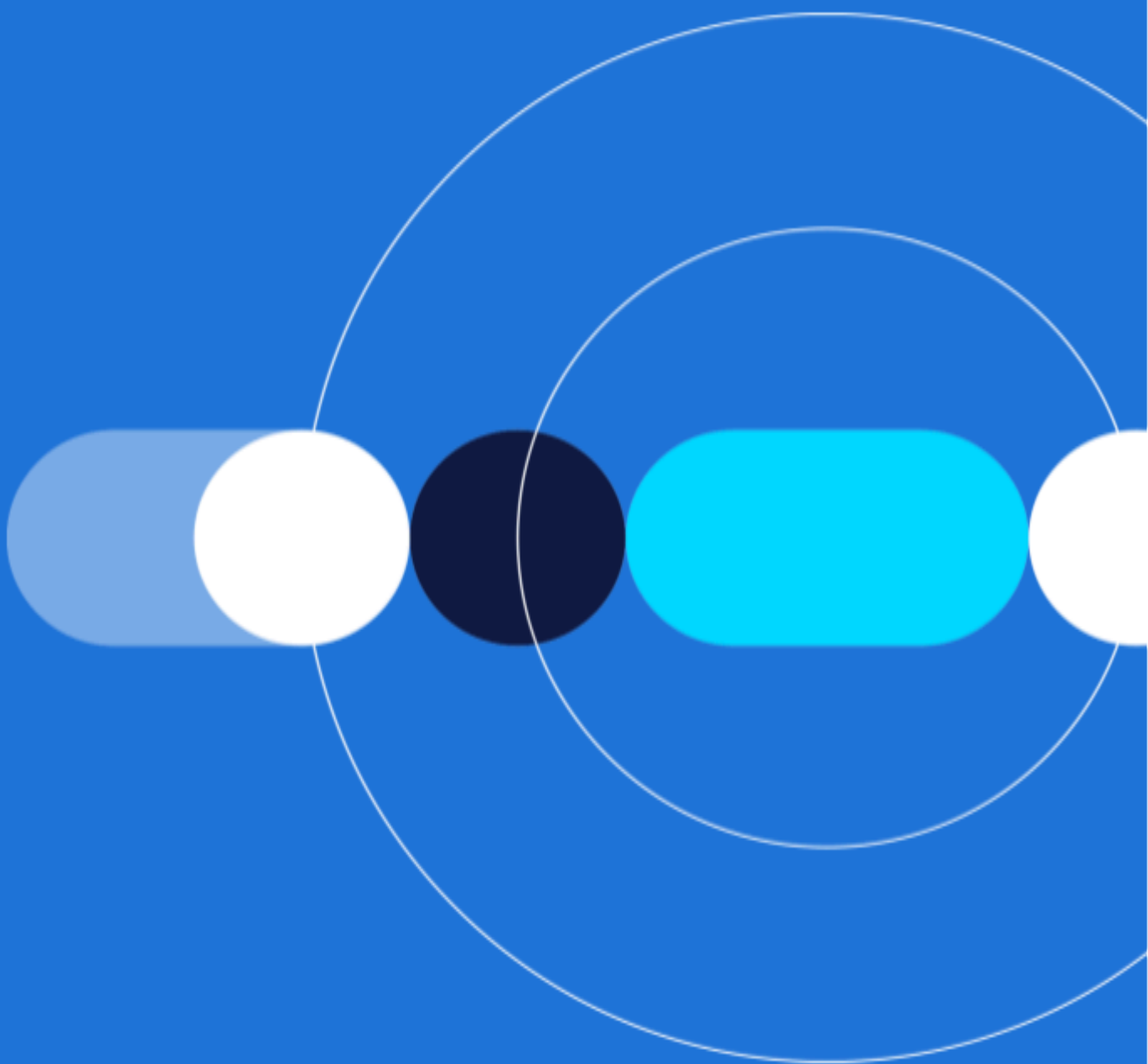
Cualquier empleado, profesional (tanto candidatos como trabajadores asignados), socio comercial u otro grupo de interés que sospeche razonablemente o haya presenciado una violación de esta política, deberá presentar su preocupación de acuerdo con el [procedimiento para informar de conductas inapropiadas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

política de equidad, diversidad e inclusión.

versión marzo 2025.



partner for talent.