



reporte de
sostenibilidad
2019.



índice.

3	Carta de nuestra CEO
4	Carta del Director de Public Affairs y Sostenibilidad
6	Acerca de Randstad
12	Nuestro compromiso con la ética y la transparencia
14	Sostenibilidad en Randstad
15	Nuestros desafíos de negocio
17	Nuestros clientes
19	Nuestros candidatos y colaboradores
22	Nuestros empleados
35	Salud y seguridad
46	Nuestra cadena de valor
48	Nuestro compromiso ambiental
49	Nuestros compromisos con los grupos de interés
50	Proceso de elaboración del reporte
50	Información complementaria
51	Índice de Contenidos GRI
56	Informe de Evaluación Externa
58	Proceso de elaboración de la memoria de sostenibilidad.

carta de nuestra CEO.



Andrea Ávila

CEO de Randstad para
Argentina y Uruguay

Un año marcado a fuego

Si bien 2019 fue en muchos sentidos un año bien complejo desde lo económico y logramos cumplir los objetivos que nos propusimos en nuestro presupuesto, no son los resultados lo que hacen que este año sea muy especial para quienes formamos parte de Randstad.

2019 marcó el cruce de dos grandes hitos. Durante este año Randstad se consolidó como la compañía de Recursos Humanos más grande de la Argentina, justo cuando celebramos 40 años de trayectoria. Y ambas cosas se cruzan. No sólo por el año en que ocurren, sino porque son producto de la fuerza de un sueño emprendedor, de algo que parecía inalcanzable, pero que con las herramientas correctas se fue construyendo a través de cuatro décadas.

Y también en 2019 se cruza el pasado con el futuro. Porque celebramos nuestro liderazgo honrando nuestra historia. Esa historia que nos trajo hasta acá, pero que es una historia en construcción, que nos proyecta al futuro.

¡Y lo hicimos! Logramos ser los número uno de nuestro mercado, algo que nos llena de orgullo, pero también de responsabilidad, porque cuando se es número uno, en cualquier ámbito de la vida, las responsabilidades aumentan.

Como líderes de mercado tenemos la responsabilidad de trabajar aún más para construir un mundo del trabajo más equitativo para todos. Más inclusivo. Que nos contenga a todos.

Y en esa construcción, cada uno de los 108 "Randstadeanos" que pasaron por nuestro programa de voluntariado este

año dejó algo suyo, muy personal con su participación en los Talleres de Búsqueda de Empleo, en las entrevistas simuladas de PILA y de los Programas Integración Laboral en el Barrio 31 y en otras actividades institucionales vinculadas a la empleabilidad.

El voluntariado es también la manera en que nuestro staff marca la diferencia dándole vida a las promesas que dan sustento a Human Forward y va un poco más allá para ayudar a las personas a desarrollar todo su 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.

Nuestra estrategia de sostenibilidad, presentada en acciones, indicadores y resultados en las páginas de este reporte, junto con la fuerza de nuestro voluntariado corporativo, nos permitirá alcanzar el objetivo que nos hemos puesto en Argentina para incidir positivamente en la vida laboral de 2 millones de personas de aquí a 2030.

Con esa meta en el horizonte, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible como brújula, el camino está claro, y pasa por la articulación público-privada, como la que se gestó en el trabajo que realizamos durante todo 2019 junto al Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral (CeDEL) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el Barrio Padre Mugica (ex Barrio 31). Los resultados de esa experiencia con el CeDEL confirman nuestra convicción de que es a través de la articulación público-privada que se pueden potenciar los esfuerzos y mejorar la efectividad de las iniciativas individuales.

carta del Director de Public Affairs y Sostenibilidad.



Jorge Figueroa

Director de Public Affairs y Sostenibilidad

Es un orgullo poder compartir con ustedes el Reporte de Sostenibilidad de Randstad Argentina correspondiente al ejercicio del 2019. A través del mismo, buscamos reflejar de manera transparente y objetiva los resultados de nuestro desempeño de cara a los compromisos asumidos con todos nuestros grupos de interés, colegas y aliados. Es por ello, que todos los resultados presentados son establecidos bajo los criterios internacionales de las normas GRI y auditados externamente. Haciendo un repaso por el 2019, fue un año con festejo por partida doble para nuestra compañía, ya que por un lado tuvimos la celebración de los 40 años de trayectoria local, sumado al logro de nuestro posicionamiento como #1 de la industria de recursos humanos.

Un camino que hemos transitado buscando la superación continua, con el compromiso de un equipo de alta performance, en donde el esfuerzo, respeto, transparencia, humildad y confianza han sido siempre nuestros pilares de guía. Impulsando desde nuestro lugar una gestión sustentable, tomando como base para nuestro trabajo los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas, la agenda de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la generación de acciones alineadas a los objetivos 1, 4, 5, 8, 10, 13 y 17.

Logrando integrar por 11º año consecutivo la mesa Directiva de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, con nuestra CEO Andrea Avila, en el rol de Vicepresidente por el periodo 2019. Articulando acciones público privadas con Gobiernos nacionales, provinciales, municipales, cámaras, ONGs y colegas de la actividad, a través de la generación de alianzas estratégicas que permitan impulsar acciones de mayor impacto, y que a su vez,

garanticen la Igualdad de Oportunidades para todas las personas. Promoviendo un acceso al empleo decente, registrado, y flexible; siempre con la ambición de liderar la construcción de un Mundo del Trabajo inclusivo, diverso y dinámico, en donde todos puedan desarrollarse profesional y laboralmente, sobre todo aquellas personas de grupos vulnerables, que son quienes más nos necesitan para que nadie se quede atrás. Continuando con el fuerte trabajo iniciado en pos de la inclusión laboral de poblaciones vulnerables en el Barrio 31, La Cava, PILA (Programa de Inserción Laboral Acelerada), en estrecha articulación con el Gobierno y el sector privado.

Promoviendo un mayor compromiso puertas adentro de nuestra organización, logrando aumentar en un 32% el índice de participación de personal interno en nuestro voluntariado corporativo vs el 2018, y en un 200% la cantidad de personas impactadas con respecto al año anterior. Todos los logros que nos llenan de satisfacción, pero que a la vez, nos impulsan a plantearnos nuevos y superadores desafíos para el 2020.

Con la mirada puesta en desarrollar programas que colaboren a mitigar el impacto ambiental que estamos sufriendo, de la mano de acciones de consumo responsable de energía y agua, reducción de la huella de carbono, gestión de residuos y programa papel cero.

Deseo que ustedes stakeholders, aliados, colegas, como parte de estos resultados, sientan la misma satisfacción y motivación para continuar mejorando y lograr un mundo del trabajo sostenible y con igualdad de oportunidades para todas las personas.

COVID-19

Nuestra responsabilidad social y empresaria

Al momento del cierre del Reporte Randstad 2019, nos encontramos a nivel global, frente a una enorme y extraordinaria crisis producida por los efectos de la pandemia del COVID-19. Situación que impactó profundamente en todas las dimensiones de la sociedad, pero fundamentalmente en la economía y el empleo, lo cual nos pone en el centro de la escena, tomando en cuenta que a nivel mundial, nuestra industria tan solo en 2018 brindó un acceso al empleo a casi 60 millones de trabajadores en docenas de países y sectores.

En cuanto a Argentina, nos impone una gran responsabilidad y un desafío sin precedentes de aunar esfuerzos de todas las partes interesadas: Gobierno, Organizaciones Empresariales, ONGs y Sindicatos, para generar condiciones y acciones que atenúen los impactos sobre el empleo, y nos faciliten un regreso seguro al trabajo tanto para empresas como para trabajadores.



acerca de Randstad.

Como líder global en servicios de RRHH, en Randstad apoyamos a las personas y a las organizaciones a alcanzar su verdadero potencial.

A través de servicios especializados de Staffing, Professionals, Inhouse, Outsourcing y Recruitment Process Outsourcing (RPO) resolvemos en forma eficiente y flexible todas las necesidades de nuestros clientes en el campo de la gestión del Capital Humano en las organizaciones. Combinando el poder de la tecnología con la pasión de nuestros profesionales de RRHH, brindamos una experiencia de servicios más personal.

Staffing

Desde nuestro origen, hace más de 60 años, nos dedicamos a brindar personal temporario especializado, posiciones permanentes y dotaciones de gran volumen. Sabemos lo que funciona y, más importante, lo que no funciona. Por eso, la promesa a nuestros clientes está construida sobre la confianza y los resultados probados.

Professionals

Buscamos y seleccionamos toda la gama de posiciones de alto rendimiento. Nos especializamos en Sales & Marketing,

Canadá
Estados Unidos
México

Argentina
Brasil
Chile
Uruguay

Andorra
Alemania
Bélgica
Dinamarca
España
Francia
Grecia
Hungria
Italia
Luxemburgo
Mónaco
Noruega
Países Bajos

Polonia
Portugal
Reino Unido
República Checa
Eslovaquia
Suecia
Turquía

Angola
Mozambique
China
Hong Kong
Emiratos Árabes
India
Japón
Malasia
Singapur
Sri Lanka
Tailandia

Australia
Nueva Zelanda

Finance & Administration y en Engineering & IT.

Outsourcing

Con nuestro servicio, nuestros clientes dejan en manos de expertos la gestión de las actividades auxiliares de su empresa, pudiendo enfocar sus recursos en el core de su negocio. Brindamos soluciones de Sales & Trade Marketing, Agronegocios, Soluciones de Productividad y Energía.

Inhouse services

Brindamos soluciones de fuerza laboral calificada en altos volúmenes, con el objetivo principal de lograr flexibilidad, retención, productividad y eficiencia para nuestros clientes. Cada uno de ellos dispone de un equipo dedicado exclusivamente a cubrir sus necesidades de personal. Además, brindamos el servicio on site, dentro de los mismos espacios de trabajo, a fin de adaptar los procesos con relación a las necesidades específicas de nuestros clientes.

Recruitment Process Outsourcing

Cientos de clientes en todo el mundo confían en nuestra experiencia para externalizar con nosotros sus procesos de reclutamiento y selección de talento.



casi **60** años
de experiencia
en el mercado
internacional,
brindando servicios
integrales de RRHH



38.280
empleados
en **38** países



4.861 oficinas



+23.600 millones
de Euros de
facturación anual



386 empleados
y **+9.000**
colaboradores



35 sucursales
en Argentina



nos encontrás...

En Randstad, tenemos una solución para cada necesidad de nuestros clientes. Gracias a nuestra experiencia nos hemos convertido en líderes en los siguientes mercados:



Gran Buenos Aires y Capital Federal

Avellaneda
Bahía Blanca
Campana
Capital Federal
La Plata
Mar del Plata
Morón
Pilar
San Isidro
San Nicolás
Professionals CABA
Professionals
Vicente López

Litoral

Rosario Centro
Rosario Sur
Professionals Rosario
Rafaela
San Lorenzo
Santa Fe
Venado Tuerto

Centro y Cuyo

Córdoba
San Francisco
Mendoza
Luján de Cuyo
San Luis
Villa Mercedes
San Juan

Norte

Resistencia
Salta
Tucumán
Outsourcing
Tucumán Staffing

Sur

Comodoro Rivadavia
Añelo
Cutral Có
Neuquén
Rincón de los Sauces



Nuestra misión

Ser líderes en la construcción del mundo del trabajo, dando a cada candidato el empleo que mejor desarrolle su talento y encontrando para cada cliente el empleado que más se identifique con su organización, aportando de esta forma verdadero valor a la sociedad en su conjunto.

Nuestros valores

Es por esto que seguimos adhiriéndonos a nuestros valores fundamentales. Los valores que compartimos sirven como una brújula para todos en Randstad, guiando nuestro comportamiento y representando el fundamento de nuestra cultura. Nuestro éxito continuo y nuestra reputación de integridad, servicio y profesionalismo se basan en estos valores.

Conocer

Sólo podemos promover los intereses de nuestros candidatos, clientes, colaboradores, proveedores, staff y accionistas si conocemos qué los moviliza y cuáles son sus objetivos.

Servir

Nuestro espíritu de servicio nos permite sobrepasar los requerimientos de nuestra industria.

Confiar

El compromiso con nuestros grupos de interés se basa en la confianza mutua que nos permite construir relaciones duraderas.

Buscando la perfección

Pretendemos mejorar e innovar nuestros procesos para satisfacer a nuestros clientes y colaboradores.

Promover todos los

intereses simultáneamente
Consideramos que nuestro negocio debe siempre beneficiar a la sociedad en su totalidad. En este sentido, asumimos nuestra responsabilidad con la comunidad, el vínculo que nos une con nuestros proveedores y los intereses de nuestros accionistas.

nuestras políticas.

Principios empresariales

Proyectan un mensaje positivo, nos sirven de guía para cumplir los valores fundamentales y asegurar que las necesidades del sector en el que trabajamos y nuestra conducta empresarial y personal estén en la misma línea y se refuercen entre sí.

Código de ética

Ratificamos nuestro fuerte compromiso con el desempeño de los valores: honestidad, compromiso, ética, integridad, respeto y responsabilidad

Reporte de irregularidades

Establecimos un “Procedimiento para el Reporte de Irregularidades”, tomando dentro de este marco: actividades ilegales, acciones que atenten contra la salud y seguridad de los empleados o compañía, infracciones de cualquier política corporativa o comportamiento inapropiado.

Derecho a la competencia

La Política de Cumplimiento a las leyes de competencia, nos proporciona, a todas las empresas del Grupo Randstad, directivas sobre las normas de competencia, las conductas que pueden estar prohibidas por tales normas y las medidas que se deberían adoptar si un empleado tiene dudas con relación a posibles infracciones.

Sobornos, regalos y hospitalidad

Busca establecer claramente nuestra actitud ante sobornos, dar y recibir

regalos y/o hospitalidad. Nuestros empleados tienen prohibido ofrecer o aceptar cualquier tipo de regalo u hospitalidad que pueda resultar como inusualmente generoso, o que aparente generar una influencia indebida.

Medio ambiente

De aplicación en todas las oficinas de Randstad, la Política de Medio Ambiente vincula la gestión de los servicios que brinda con nuestra responsabilidad en el cuidado del ambiente y reducción de nuestra huella de carbono.

Discriminación, intimidación y acoso

Aquí no toleramos la discriminación, la intimidación ni el acoso hacia o entre los empleados del grupo. Así como tampoco la discriminación, intimidación ni el acoso hacia sus empleados por parte de los clientes y proveedores.

Protección de datos

Nos aseguramos de que los datos personales que manejamos sean obtenidos y tratados de forma legal, y sean utilizados exclusivamente para la finalidad para la cual fueron obtenidos. Tomamos las medidas necesarias para garantizar su seguridad y confidencialidad.

Higiene y seguridad en el trabajo

Nuestro Departamento de Higiene & Seguridad tiene por objeto proteger la salud, seguridad y bienestar de nuestro personal interno y colaboradores.

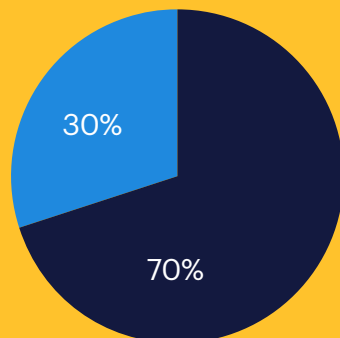
equipo de Management.

El equipo de management de Randstad Argentina es el responsable de la toma de decisiones económicas, ambientales y sociales.



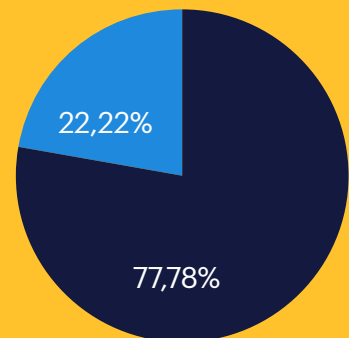
género y gobierno corporativo.

- femenino
- masculino



grupo etario y gobierno corporativo

- mayores de 50
- entre 30 y 50



nuestro compromiso con la ética y la transparencia.

Nuestro Código de Ética es la guía que marca el norte de nuestros negocios, indispensable para una gestión adecuada y para lograr una licencia social que nos permita hacerlo. Allí ratificamos el compromiso con el desempeño de los valores: honestidad, compromiso, ética, integridad, respeto y responsabilidad.

En Randstad nos comprometemos a:

Anticorrupción, transparencia y sobornos:

- Conducir nuestra actividad comercial de forma justa, honesta y transparente.
- No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales o económicas.
- No aceptar sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales o económicas.
- Prohibir expresamente la práctica de pagos o gratificaciones especiales que tengan como objetivo facilitar negocios e influenciar decisiones en beneficio personal y/o de nuestras empresas.
- No aceptar regalos y atenciones costosas o lujosas proveniente de proveedores, o potenciales proveedores y/o clientes o potenciales clientes, que tengan la intención indebida de generar una ventaja comercial.

Ámbito laboral:

- Respetar la legislación que prohíbe el trabajo no registrado y promover el trabajo decente.
- Promover el entrenamiento, capacitación y desarrollo de nuestro personal.
- Promover condiciones de trabajo dignas y razonables.
- Prevenir y erradicar el trabajo infantil.
- Promover la equidad de género dentro y fuera de la empresa.

- Promover la inclusión laboral de grupos vulnerables: personas que buscan su primer empleo, personas con discapacidad, inmigrantes, pueblos originarios, mayores de 45 años y jóvenes de hasta 25 años, refugiados, mujeres con hijos, jóvenes en situación de riesgo social.

Desarrollo sostenible:

- Fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.
- Desarrollar acciones para promover la equidad de género con la que nuestra Dirección está comprometida, tendientes a la eliminación de las desigualdades y a combatir la discriminación entre varones y mujeres dentro de la empresa, tales como la capacitación especial de las personas que tengan a cargo la selección del personal dentro y fuera de la empresa, incluyendo políticas de prevención del acoso sexual, y la difusión de este compromiso a todos los públicos con los que interactúe con la intención de influir en el cambio cultural que perseguimos al respecto.
- Trabajar con proveedores, clientes y profesionales para generar la adhesión a los valores que promueve nuestra empresa.
- Cumplir los ODS que se alinean con los objetivos estratégicos de nuestro negocio, puntualmente en los puntos 1, 4, 5, 8, 10, 13 y 17.

Nuestro plan de capacitación esencial y online contempla el refuerzo periódico de los aspectos críticos del negocio, lo que incluye: actualización de Políticas de Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competición, Política de Protección de Datos, Política de Sobornos, Regalos y Hospitalidad y políticas locales como la de denuncia de irregularidades (anticorrupción) y su complemento a nivel global como la política y procedimiento que Randstad Holding estableció sobre el tema, inducción obligatoria sobre ética y transparencia y para los roles de liderazgo se realizan módulos adicionales sobre Compliance. El total de nuestra nómina se capacitó sobre estos temas durante el año 2019 y el material se encuentra online disponible en caso de consultas. Vale destacar que todas las personas empleadas de Randstad adherimos a la política de no tolerancia a la discriminación, intimidación ni acoso, hacia o entre empleados del grupo, o hacia empleados por parte de los clientes. Para la comunicación de conductas no éticas, irregulares o ilegales, contamos con una línea ética.

Adicionalmente, contamos con mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas, como lo es la Política de Reporte de Irregularidades establecidas por el Holding, que genera un canal de comunicación independiente (puede ser anónimo o no) donde se pueden volcar denuncias acerca de la organización y las personas que lo integran. Está disponible tanto para personal interno como para colaboradores externos. Para este nuevo período de reporte, en Randstad:



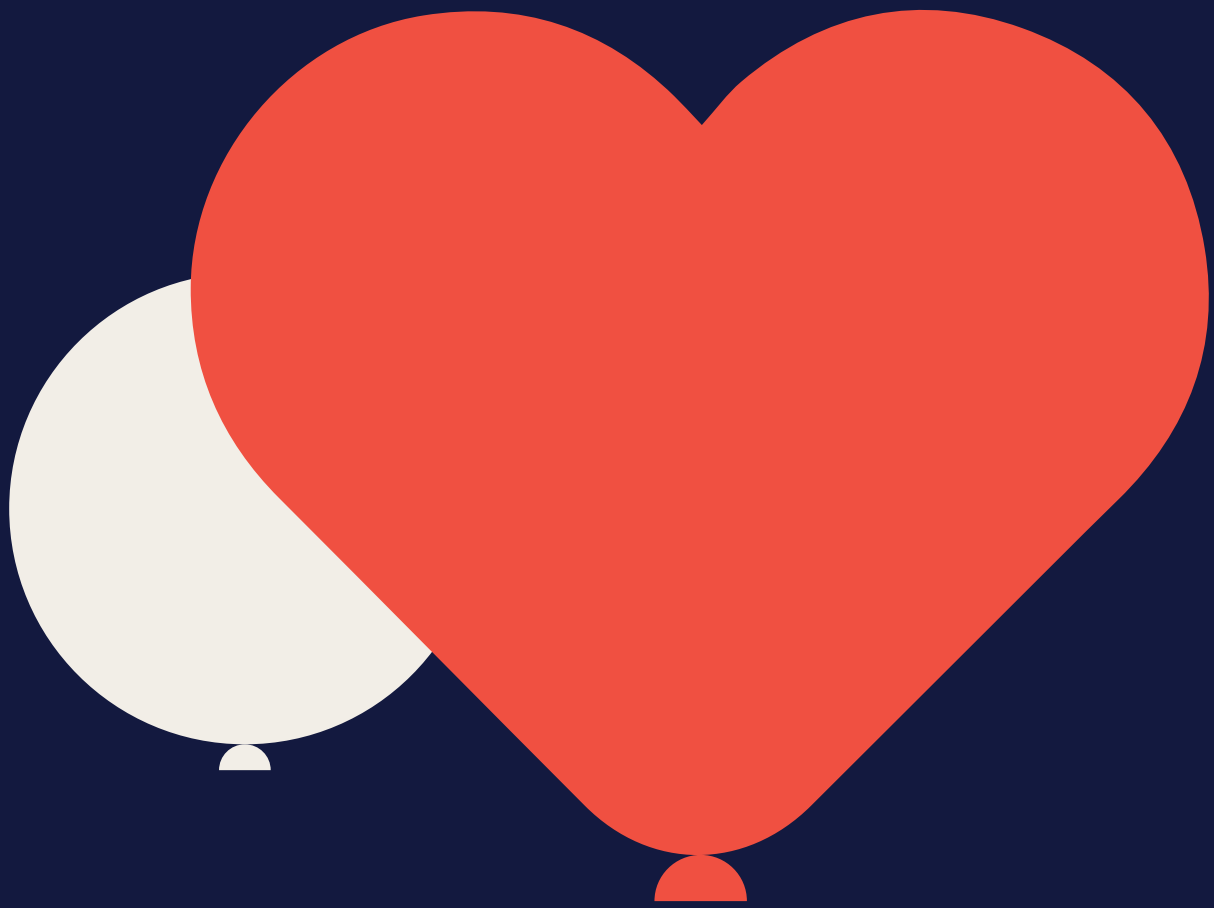
línea ética.

En caso de que los procedimientos de comunicación habituales resultan ineficaces o inapropiados, se cuenta con un teléfono de emergencias accesibles las 24hs. del día, mediante números locales gratuitos y una página web segura. Este canal es administrado por un proveedor externo, en línea con las mejores prácticas de transparencia e integridad empresarial.

País: Argentina
Código de acceso: 37821
Número gratis: 0888-666-0078
Página web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityarandstad/ar
Opción 1: LA Spanish
Opción 2: US English

- No contamos con casos de corrupción reportados o confirmados.
- No hemos recibido denuncias por discriminación, como tampoco demandas iniciadas al respecto.
- No tenemos registrados incumplimientos a la legislación y normativa ambiental.
- Tampoco hemos recibido multas o sanciones no monetarias respecto de incumplimientos a la legislación social o económica.

En tanto, en nuestra organización, una persona que ocupa el rol de Local Integrity Officer está asignada a dar seguimiento y cumplimiento de todas las políticas y procedimientos mencionados anteriormente.



sostenibilidad en Randstad.

Nuestros desafíos de negocio

clientes.

desafíos 2019	progreso	desafíos 2020
Diferenciarnos de nuestros competidores a través de la venta consultiva y de un enfoque holístico como proveedores integrales en servicios de RR.HH.	Alcanzamos la posición de liderazgo en el mercado, trabajando fuertemente en aumentar el nivel de recomendación de nuestros clientes actuales y la adquisición de nuevos clientes a través de nuestro trabajo de tratamiento sistemático del mercado, así como en el desarrollo de nuevos productos.	Acompañar nuestro enfoque de venta consultiva y enfoque holístico, con el desarrollo de nuevos productos en línea con las oportunidades que presenta el mercado en particular con el impacto de COVID-19. Continuar fortaleciendo nuestro conocimiento de marca y consideración, y en su nivel de satisfacción medido a través de nuestro sistema de NPS.

colaboradores.

desafíos 2019	progreso	desafíos 2020
Mejorar la experiencia de nuestros colaboradores con Randstad y aumentar su compromiso.	Mejoramos la forma en que medimos el feedback de colaboradores. Implementamos mejoras en comunicaciones y relacionamiento con colaboradores, como el programa de beneficios "Club Randstad".	Continuar identificando oportunidades para mejorar la experiencia de nuestros colaboradores con Randstad, apoyándonos en mediciones continuas de NPS como herramienta de mejora continua, para aumentar su compromiso. Aumentar la adopción de canales digitales, en particular con los cambios que ocurrirán con el impacto de COVID-19.

empleados.

desafíos 2019	progreso	desafíos 2020
Desarrollar un equipo de alta performance, comprometido con la tarea, potenciando el talento y la productividad en un contexto dinámico y cambiante, manteniendo el equilibrio Work & Life Balance.	Potenciamos diferentes equipos de trabajo con fuerte foco en las áreas comerciales, impulsando la calidad de la gestión y los liderazgos personales para la consolidación de equipos de alta performance. Internamente lanzamos la metodología de Gestión de H.R.B.P. como también una mejora en el proceso de reclutamiento y selección. Mantuvimos tasas de rotación interna bajas para la industria y un alto nivel de Engagement y Clima Laboral.	Ser una Compañía en la que nuestra gente decida quedarse, desarrollarse y permanecer, promoviendo un alto rendimiento de la cultura en un contexto de Work & Life Balance.

candidatos.

desafíos 2019	progreso	desafíos 2020
Transformar el proceso de adquisición y selección de candidatos proponiéndolos como centro de la experiencia del usuario.	Implementamos mejoras en el proceso de adquisición, selección y relacionamiento con candidatos, con foco en fortalecimiento de canales y herramientas digitales	Seguir poniendo foco en la experiencia de candidatos, apoyándonos en mediciones NPS como herramienta de mejora continua. Promover una mayor adopción de canales digitales.

comunidad.

desafíos 2019	progreso	desafíos 2020
Contribuir a darle forma al mundo del trabajo mediante un aumento de la cantidad de impactos a través de nuestros programas de inclusión laboral y equipos más comprometidos	Durante 2019 hemos incrementado los impactos en inclusión laboral gracias a nuestros programas de Barrio 31, PILA (4 ediciones), PANAL y articulaciones con las ONG.	Profundizar programas que registren impacto y desarrollar otras alianzas para aumentar los alcances del programa. Implementar herramientas para reducir las brechas de empleabilidad de las poblaciones más vulnerables. Profundizar los planes de acción por el clima, reduciendo los impactos ambientales a través de la erradicación progresiva del uso de papel, la reducción y uso responsable de la energía, agua y gas, la gestión de residuos, y reducción huella de carbono.



La relación ética, honesta y abierta con nuestros grupos de interés es la base que fundamenta nuestro ejercicio de la sostenibilidad corporativa. Es así que nuestros lineamientos de gestión empresarial son compatibles con los objetivos de desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recursos naturales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promocionando la reducción de las desigualdades sociales.

adhesión a compromisos internacionales.

Adherimos a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. De éstos seleccionamos 7, aquellos que sabemos que con nuestro trabajo podemos contribuir e impactar de manera positiva y, como así también, alineamos toda nuestra gestión de sostenibilidad a este fin común.

ODS y Estrategia.

Cada ODS seleccionado cuenta con un eje de trabajo y una estrategia para la acción y cumplimiento de metas.

ODS	Eje Randstad	Estrategia
	Inclusión social a través del empleo	Abordamos la inclusión de grupos sociales de más difícil inserción laboral (migrantes, refugiados, personas con discapacidad, jóvenes en riesgo social, adultos +45 años, personas trans) a través de la intermediación laboral articulada y talleres de preparación para el empleo.
	Prevención y erradicación del trabajo infantil	Las intervenciones comunitarias como "Jardines de Cosecha", la difusión de la temática y los compromisos y mesas de trabajo multisectoriales son los ejes de trabajo de esta estrategia.
	Programa de equidad de género y empoderamiento de la mujer	Difundimos la temática, participamos en foros y mesas de trabajo, capacitamos interna y externamente a clientes y organizaciones de la sociedad civil, además, medimos y publicamos nuestros progresos.
	Plan de reducción de riesgos	Gestionamos los riesgos mediante indicadores (índices de accidentes, rotación, altas, bajas y movimientos, entre otros).
	Cuidado del Ambiente	Generamos campañas de sensibilización en el uso eficiente de recursos y contamos con un plan de trabajo para implementar en 2020.
	Alianzas con Gobierno, Cámaras y OSC	Para generar políticas de inclusión y acceso al mercado laboral registrado, decente y flexible contamos con alianzas con Gobiernos a nivel Nacional, Provincial y Local, con Cámaras Empresariales y Organizaciones de la Sociedad Civil. Promovemos el Voluntariado Corporativo.

nuestros clientes.

Cada empresa-cliente es única y requiere atención a medida para obtener los resultados óptimos. Consecuentemente, ponemos esfuerzo y pasión para poder ofrecer soluciones singulares.

Por eso, desde 2016, llevamos adelante ADN Randstad, un sistema de medición que permite conocer el grado de recomendación de nuestros públicos. La metodología utilizada es mundialmente conocida como NPS (Net Promoter Score), mediante la cual se puede percibir una mejora en la percepción de los servicios al contactarlos en forma sistemática a través de encuestas online o telefónicas, dependiendo del público.

Esto nos permite evaluar el nivel de recomendación del servicio y accionar rápidamente frente a los desvíos, colocando la experiencia del cliente, candidato y colaborador como “centro” de la toma de decisiones.

En 2019, nuestros indicadores nos mostraron que estamos en el camino correcto hacia la satisfacción de nuestros públicos clave. Los atributos más destacados por el cliente fueron la atención personalizada y fluida, la velocidad y calidad de respuesta y el servicio. Por su parte, para los colaboradores y candidatos fueron la excelente atención, responsabilidad, seriedad y profesionalismo y oportunidad laboral.

De esta manera, ADN Randstad nos impulsa a seguir transformando la esencia de nuestra cultura, basada en el aprendizaje constante de la experiencia de nuestros clientes, candidatos y colaboradores, lo que nos permite trabajar duro para estar a la altura de sus requerimientos y necesidades.

2019	NPS	muestra
clientes	58%	1.857
colaboradores	72%	1.817
candidatos	50%	1.983

Con respecto a 2018, este año incrementamos el indicador de recomendación de nuestros clientes en 7 puntos y en 10 puntos el de colaboradores, sosteniendo el nivel de recomendación en candidatos.

Procesos eficientes para clientes satisfechos

En 2019, mantuvimos vigente nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, certificado según la norma internacional ISO 9001:2015 que abarca todos nuestros servicios de tercerizaciones y provisión de personal eventual, y certificamos la norma ISO 45001 en Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, aseguramos un mayor enfoque en la gestión de nuestros riesgos y oportunidades.

Randstad Employer Brand Research

En 2019, realizamos una nueva edición de REBR (Randstad Employer Brand Research), un estudio independiente sobre employer branding a nivel global y local.

El Randstad Employer Brand Research analiza el atractivo de las marcas de los mayores empleadores en 32 países. Es el estudio independiente sobre employer branding más completo e inclusivo a nivel global al evaluar el atractivo empleador de 6.162 compañías, representando a más del 75% de la economía global¹. Con más de 200.000 encuestados, de edades entre 18 y 65 años², quienes respondieron sobre los factores que consideran más importantes a la hora de elegir una empresa para trabajar. Además, a diferencia de otros estudios, no participan representantes de Recursos Humanos de las empresas encuestadas, lo que garantiza la máxima objetividad.

A los encuestados se les pregunta si reconocen a las empresas listadas, y si les gustaría trabajar para ellas. Luego se evalúa el atractivo relativo de cada una de las empresas en base a diversos factores. Cada año, el Country Report del Randstad Employer Brand Research nos brinda un pormenorizado análisis que revela percepciones, expectativas y preferencias relacionadas a diversos aspectos del employer branding como clima laboral, factores de atracción, cultura organizacional, trabajo flexible, work & life balance y otras cuestiones que permiten a las compañías gestionar su marca empleadora para atraer y retener talento.

De la opinión de los encuestados, el Randstad Employer Brand Research elabora un ranking y distingue a las empresas más atractivas para trabajar en cada país. En la edición 2019, en Argentina, el estudio analizó el atractivo relativo de los 170 mayores empleadores del país con una base de 4.000 encuestados. El podio del año se compuso por Latam Airlines consagrada como la empresa más atractiva para trabajar, seguida por Arcor y Mercedes Benz.



Inclusión Laboral. el corazón de nuestras acciones

La inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad es uno de nuestros grandes ejes estratégicos de acción en sostenibilidad. Nuestros clientes nos eligen para que los acompañemos en sus procesos internos de inclusión porque en Randstad les brindamos el soporte y asesoramiento necesario para que se lleven adelante de manera exitosa.

Nuestras alianzas estratégicas con nuestros clientes se basan en promover, desarrollar y proveer herramientas para que puedan contar con dotaciones diversas y abiertas a la igualdad de oportunidades, en tanto permiten que este grupo de personas pueda acceder a un empleo formal. Todas las acciones de inclusión laboral que llevamos adelante con nuestros clientes las desarrollamos en el capítulo Nuestra Comunidad Randstad.

¹ Las empresas participantes no pueden solicitar ser incluidas, nominadas o pagar para ingresar a la encuesta.

² Muestreo: El estudio incluye a los mayores empleadores de cada país, con dotación de al menos 1.000 trabajadores. El diseño de la encuesta contempla una muestra constituida por: estudiantes, trabajadores activos y/o desempleados de 18 a 65 años, con representación de género, siendo el grupo etario de 25 a 44 años el más representativo.

nuestros candidatos y colaboradores.

Cerca de los Candidatos.

Para Randstad, los candidatos son una parte fundamental en la propuesta de valor de marca. Las personas son quienes nos construyen. Por eso, bajo la promesa Human Forward, desarrollamos espacios de capacitación, contacto y potenciamiento del proceso de búsqueda de empleo y la posibilidad de acceder a él mediante nuestras ofertas laborales.

CV sin papel.

En 2019, consolidamos nuestro compromiso de disminuir el uso de papel en el proceso de selección de nuestros candidatos. Para esto, lanzamos el proyecto "CV sin papel" para todas nuestras sucursales. A través de ello, buscamos promover el uso de herramientas digitales para la carga de CV y postulación a empleos. Además, reforzamos el uso de WhatsApp como medio de contacto y relacionamiento con nuestros candidatos.

Generamos una solución tecnológica e inclusiva para facilitar la carga de CV y para que más personas puedan participar de nuestras #oportunidades laborales: tu CV por WhatsApp las 24 horas del día. Logramos sumar a 2.527 nuevas personas a nuestra gran base de datos.

Ferias y exposiciones de Empleo.

Para estar cerca de los candidatos y crear lazos, estuvimos presentes en los espacios donde ellos se acercan a buscar empleo. Durante 2019 participamos de diversas ferias de empleo a nivel nacional y regional, y en contacto con Universidades, proponiendo espacios de consulta, entrenamiento y simulacros de entrevistas. Fueron más de 30 espacios de reclutamiento y selección, brindando capacitaciones y lugares de consulta y entrenamiento para candidatos en búsqueda activa y pasiva de empleo.

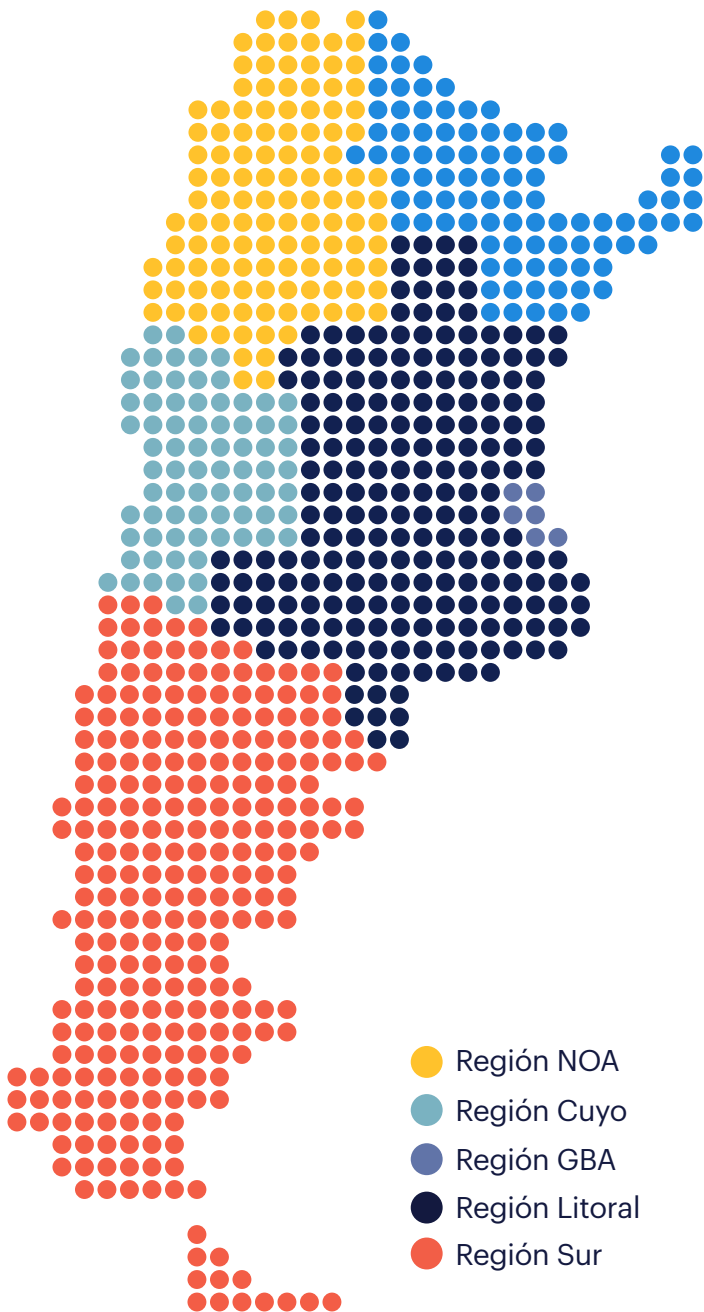
Junto a nuestros colaboradores.

Nuestros colaboradores son todas aquellas personas que trabajan para Randstad y brindan servicios como personal temporario especializado u ocupan posiciones permanentes en nuestras empresas cliente. Para ellos dedicamos un área de gestión específica para asegurar su bienestar laboral y desarrollo. Además, les ofrecemos un club de beneficios denominado Club Randstad, a partir del cual pueden acceder a descuentos en diferentes marcas de diferentes rubros.

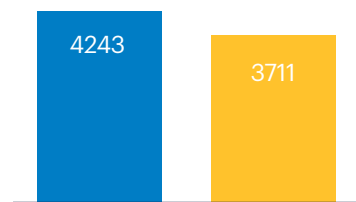
Nuestros principales indicadores de empleo:

En 2019 concretamos 20.194 contratos con colaboradores y colaboradoras.
4.453 fueron contratos con mujeres y 15.741 fueron los contratos con hombres.

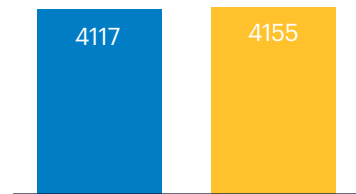
Contrataciones por región



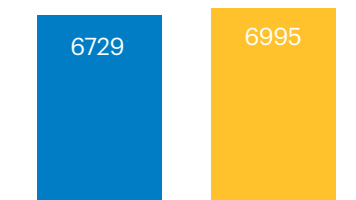
NOA



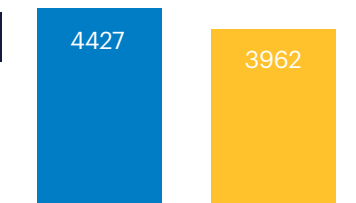
GBA



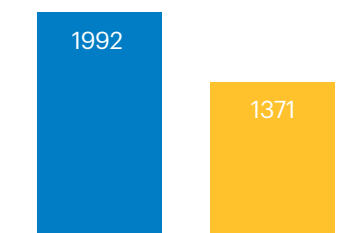
Cuyo



Litoral



Sur



● 2018 ● 2019

Contrataciones por tipo de contrato laboral y género:

Contrataciones a tiempo parcial	Contrataciones a tiempo completo	Contrataciones por temporada
2.105	18.089	4.094



Contratamos a tiempo parcial a 1.029 mujeres. A tiempo completo contratamos 3.424 mujeres. 347 mujeres fueron contratadas por temporada.

Contratamos a tiempo parcial a 1.076 hombres. A tiempo completo contratamos 14.665 hombres. 3747 hombres fueron contratados por temporada.



El 92% de los contratos se realizaron bajo el marco de un Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo al que corresponde la actividad de la empresa cliente. El 8% de los contratos restantes son fuera de convenio. Administramos un total de 140 Convenios Colectivos de Trabajos diferentes durante 2019.

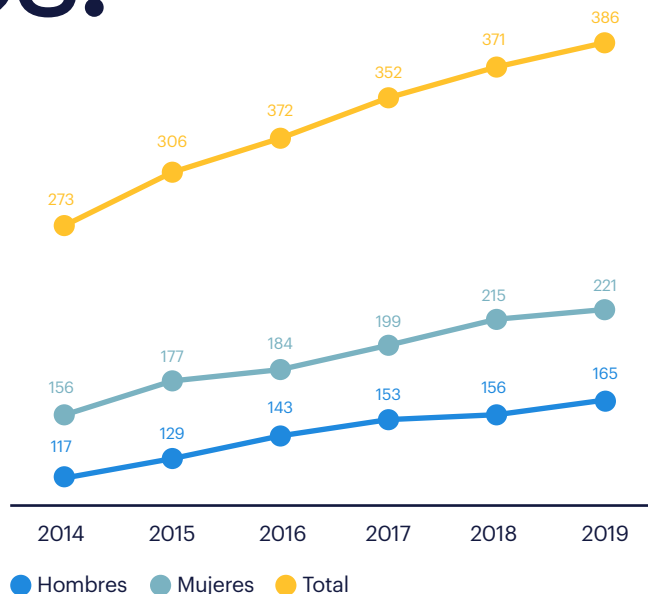
nuestros empleados.

Capital Humano y un compromiso de 35 años

Como empresa tenemos un papel importante en el mundo del trabajo. Conseguir un verdadero compromiso con nuestros candidatos y clientes se logra gracias a nuestro constante foco, mantenido durante 35 años de trayectoria, en atraer, desarrollar y retener a las mejores personas, ofreciendo empleos de calidad e igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres.

Nuestro staff

crece a paso firme año a año, apalancado por el crecimiento del mercado, por incremento en la administración de las dotaciones de colaboradores externos y la diversidad de procesos de selección a gestionar.



Con un total de 351 contratos por tiempo indeterminado y 35 contratos a plazo fijo, 360 personas de nuestro staff trabajan a tiempo completo, en tanto, 26 personas lo hacen a tiempo parcial. Mientras el 4,7% del staff se encuentra comprendido bajo acuerdos de convenios colectivos de trabajo.

Además, trabajamos incansablemente en mantener internamente la equidad de género y las oportunidades de desarrollo para todos y todas.

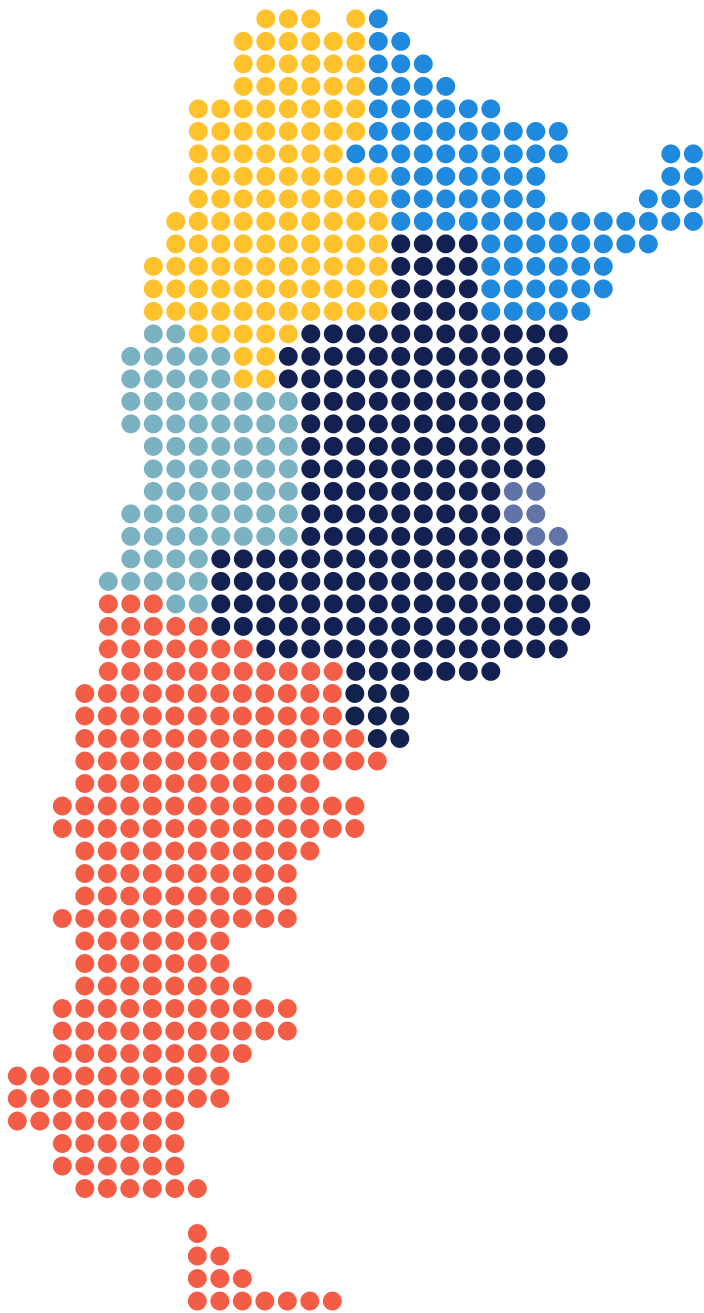


Somos 221 mujeres. 198 trabajamos por tiempo indeterminado y 23 trabajamos con contrato a plazo fijo. Mientras 206 trabajamos a tiempo completo y 15 de nosotras lo hacemos a tiempo parcial.



Somos 165 hombres. 153 trabajamos por tiempo indeterminado y 12 trabajamos con contrato a plazo fijo. Mientras 154 trabajamos a tiempo completo y 11 de nosotros lo hacemos a tiempo parcial.

Nuestro staff por región y modalidad contractual



NOA

Por tiempo indeterminado	A plazo	Total
16	1	17

GBA

Por tiempo indeterminado	A plazo	Total
121	12	133

Cuyo

Por tiempo indeterminado	A plazo	Total
32	2	34

Litoral

Por tiempo indeterminado	A plazo	Total
154	16	170

Sur

Por tiempo indeterminado	A plazo	Total
28	4	32



Bienestar laboral

El compromiso de nuestros empleados es fundamental para ofrecer un servicio de excelencia a nuestros clientes.

Bajo la premisa de generar y mantener nuestro alto grado de compromiso con nuestros clientes, desde Capital Humano desarrollamos una serie de políticas y acciones destinadas a empleados directos de todo el país y que comienzan a operar desde el primer día de ingreso. Estos beneficios son fundamentales para asegurar el equilibrio entre vida laboral y personal.

Nuestros beneficios pueden ser organizados en las siguientes categorías:

Flextime

Día Randstad.

un día al año para realizar trámites o gestiones personales.

Viernes Early Check Out:

cuatro viernes al año para retirarte a las 13hs, previa coordinación con tu jefe.

Conciliación Vida Familiar

Día del Padre/Madre:

para celebrar estos días, los papás y mamás gozan de medio día libre en junio y octubre respectivamente.

¡Bienvenida la cigüeña!

con la llegada un nuevo integrante a la familia, Randstad le regala el kit de nacimiento.

Licencia por Paternidad extendida:

El beneficio más valorado por las familias: 21 días de licencia con goce de sueldo para los papás durante los primeros días de cuidado del recién nacido.

Vuelta al Cole:

todos hijos e hijas en edad escolar reciben un kit con útiles escolares para volver al cole súper equipados. Además, permisos especiales durante el período de adaptación, en fechas y eventos escolares especiales.

Fechas Especiales y Regalos Especiales.

Aniversarios:

presente especial para cuando cumplís 1, 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de permanencia.

Día de Cumpleaños:

obsequio especial y día libre para festejarlo.

Matrimonio:

obsequio de bodas.

Bienestar & salud

Medicina Prepaga:

para cubrir tus necesidades de salud y las de tu grupo familiar primario.

Vacuna antigripal:

con acceso a vacunarte voluntariamente en tu lugar de trabajo al inicio de la temporada invernal.

Shopping & esparcimiento

Elegancia Randstad:

una vez al año recibís un reconocimiento para la compra de indumentaria para la oficina.

Semana Out of Office en la ciudad de origen

Aquellos que desarrollen sus actividades diarias en otras sucursales distantes de su ciudad de origen en más de 500 Km, pueden trabajar en la sucursal de su ciudad de origen una semana por trimestre.



human

forward.

Durante el 2019 continuamos consolidando nuestra promesa de marca, Human Forward y dándole fuerza a las tres promesas que la acompañan: Guía, Transparencia y Proactividad. Esta propuesta nos posiciona como una compañía que combina tecnología con calidez humana para ayudar a las personas a desarrollar su verdadero potencial.

En virtud de ello, y buscando fidelizar tanto a nuestro público externo como interno con este nuevo enfoque, a lo largo del 2019 desarrollamos diferentes acciones de engagement y branding como:

Open Days.

a través de una nueva propuesta para nuestra gente, realizamos actividades con los equipos de las diferentes regiones basados en experiencias con el objetivo de impulsar el engagement entre equipos.

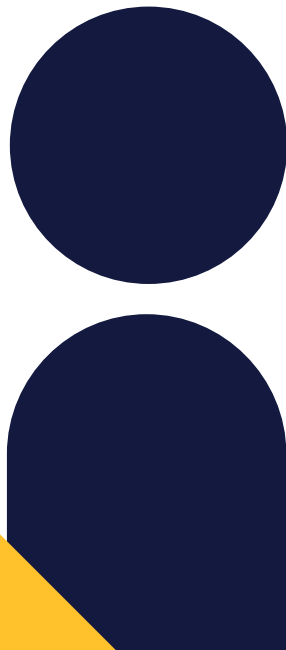
Fiesta de fin de año

bajo el concepto #1, diseñamos la fiesta de fin de año en Rosario, la cual reunió a nuestra gente de todo el país para compartir juntos una noche distinta. Durante los meses previos, se realizaron concursos y trivias para todo el personal interno, que luego finalizaban con una premiación en la fiesta.

Rebranding de sucursales: para continuar consolidando nuestra promesa de marca y mejorar el posicionamiento en el mercado, se llevó a cabo el rebranding en 13 de nuestras sucursales.

Satisfacción de los Empleados.

Para saber si nuestra gestión como empresa está en línea y responde a las expectativas e intereses de todos los empleados, desarrollamos Randstad in Touch (RIT), nuestra propia encuesta de clima a la medida de nuestras propias necesidades. La diseñamos para evaluar el nivel de satisfacción con la empresa y el compromiso, factor fundamental del éxito de nuestro negocio. La replicamos anualmente y medimos aspectos de motivación, condiciones de trabajo, desarrollo, capacitación, organización, compensaciones y beneficios, entre otros ejes.



RIT en 2019:

93% de participación



85% de satisfacción



Plan de trabajo 2019:

entorno, adecuación a la organización y relación con colegas



Plan de trabajo 2020:

capacitación y desarrollo, propuesta de valor y revisiones salariales



Principales Indicadores de Gestión

Nuestro objetivo:

atraer a los mejores talentos.

Nuestra tasa de nuevas contrataciones es del 30,83%.

Para mujeres, la tasa general de nuevas contrataciones es de 34,84% y para hombres es de 25,45%.

El 55,56% de las personas contratadas son menores de 30 años y el 22,69% tiene entre 30 y 50 años.

Nuestra tasa de nuevas contrataciones por región y por género:

NOA

Mujeres	Hombres	Total general
4 tasa 44,44%	0 tasa 0%	23,53%

GBA

Mujeres	Hombres	Total general
33 tasa 41,25%	12 tasa 22,64%	133%

Cuyo

Mujeres	Hombres	Total general
4 tasa 23,53%	4 tasa 23,53%	23,53%

Litoral

Mujeres	Hombres	Total general
30 tasa 30,61%	16 tasa 22,22%	27,06%

Sur

Mujeres	Hombres	Total general
6 tasa 35,29%	10 tasa 66,67%	50%

Nuestra tasa de nuevas contrataciones por grupo etario y género.

Menores de 30 años.

F	Tasa	M	Tasa
36	55,38%	24	55,81%
Total general		55,56%	

Entre 30 y 50 años.

F	Tasa	M	Tasa
41	27,70%	18	16,07%
Total general		22,69%	

Mayores a 50 años.

F	Tasa	M	Tasa
0	0,00%	0	0,00%
Total general		0,00%	

Total General

F	Tasa	M	Tasa
77	34,84%	42	25,45%
Total general		30,38%	

Nuestro objetivo: retener talentos.

Nuestra tasa de rotación y dotación total³ es de 16,84%.

La tasa de rotación de la dotación de mujeres es de 19,46% y la de hombres de 13,13%.

La tasa de rotación de las personas menores de 30 años es de 14,81%, la de personas entre 30 y 50 años es de 18,08% y para mayores de 50 años, la tasa de rotación es de 11,11%.

Nuestra tasa de rotación por región y por género:

NOA

Mujeres	Hombres	Total general
0 tasa 0,00%	1 tasa 12,50%	5,88%

GBA

Mujeres	Hombres	Total general
22 tasa 27,50%	5 tasa 9,434%	20,30%

Cuyo

Mujeres	Hombres	Total general
6 tasa 35,29%	0 tasa 0,00%	17,65%

Litoral

Mujeres	Hombres	Total general
13 tasa 13,27%	15 tasa 20,83%	16,47%

Sur

Mujeres	Hombres	Total general
2 tasa 11,76%	1 tasa 6,67%	9,38%

Tasa de rotación por grupo etario y género

Menores de 30 años.

F	Tasa	M	Tasa
9	13,85%	7	16,28%
Total general		14,81%	

Entre 30 y 50 años.

F	Tasa	M	Tasa
33	22,30%	14	12,50%
Total general		18,08%	

Mayores a 50 años.

F	Tasa	M	Tasa
1	12,50%	1	10,00%
Total general		11,11%	

Total General

F	Tasa	M	Tasa
43	19,46%	22	13,33%
Total general		16,84%	

³ La tasa de rotación se conforma por los empleados que abandonan la organización voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento. Su cálculo es total de bajas durante el año dividido el total de nómina al finalizar el período por 100%.

Permiso parental

Nuestros niveles de reincorporación al trabajo y de retención luego de licencias maternales o paternales han aumentado gracias a nuestras prácticas de conciliación vida familiar.

La tasa de reincorporación al trabajo luego de la licencia fue del 100%, al igual que la tasa de retención.

Licencia por maternidad y paternidad

	F	M	Tasa
Con derecho a la licencia	12	6	18
Que ejercieron el derecho	12	6	18
Regresaron a trabajar luego de la licencia	12	6	18
Continuaron trabajando luego de los 12 meses de gozada la licencia	8	4	12

Capital Humano y Desarrollo.

En Randstad buscamos brindar los medios para el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en un entorno cada vez más cambiante. De esta manera, los empleados pueden lograr un adecuado nivel de autonomía en la tarea y un mayor grado de satisfacción en el ejercicio del rol, e incluso desarrollar nuevas habilidades y competencias para roles futuros o potenciales.

“Durante el 2019, y desde la planificación inicial, entendimos que la capacitación iba a ser un driver central a la hora de poder continuar dando soporte a los diferentes equipos para cumplir con sus objetivos, por eso esta gestión nos

gratifica tanto”, Miguel Capurro, Director de Capital Humano.

Nuestros programas de formación y capacitación se estructuran de acuerdo a la detección anual de necesidades de capacitación como input para la planificación anual. Las capacitaciones se dividen en capacitaciones técnicas o de gestión y a la vez pueden ser dictadas de forma interna como a través de proveedores externos.

Los proveedores de capacitación son elegidos de acuerdo al criterio de excelencia y prestigio que aseguran los mejores disertantes y los contenidos más actualizados del mercado.

Tal es así que el 100% de los empleados se capacitan y se forman a través de nuestros programas de capacitación.



Cuando de capacitación se trata...

Nuestra agenda de capacitación no solo es diferencial, sino que ofrece un menú de opciones bien variado, como lo son:

- Programa de Inducción Corporativa Randstad
- Principios de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Basics de Finanzas
- Gestión de Personas
- Gestión de Riesgos
- Programa de Inglés Corporativo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Inclusión de personas en situación de vulnerabilidad
- Acompañamiento en especialización de carreras profesionales "Great Conversations"
- Programa ADN Recargado
- Programa Branch Managers
- Programa de Actualización en Gestión Laboral
- Programa de Actualización en Materia Tributaria
- Programa en Actualización de Staffing, RIS y Professionals

En 2019, además, enriquecimos la agenda con:

- La Capacitación en Venta Consultiva de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT), a la que asistieron todos los Mandos Medios y Directores de las líneas de negocio involucradas.
- La Capacitación para la implementación de la norma ISO 45001 en materia de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, organizada junto con el área de Higiene y Seguridad y obteniendo la certificación correspondiente.

Tal es nuestro compromiso con la gestión de Desarrollo que este año obtuvimos el Premio Hexágono otorgado por IDEA en reconocimiento al significativo esfuerzo en capacitación y desarrollo en Capital Humano y destacando nuestra formación de calidad que contribuye al crecimiento de nuestros equipos de trabajo y a generar servicios de valor para nuestros clientes.

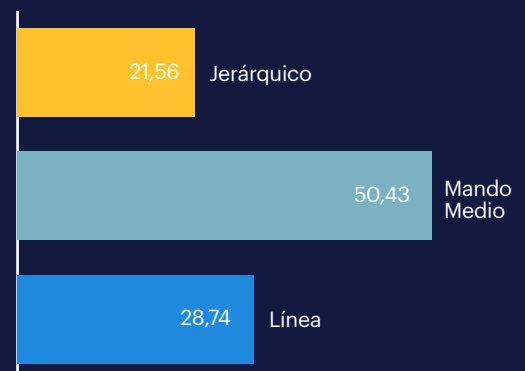


Somos 221 mujeres y nos capacitamos durante 6.985,5 horas en el año, en promedio, cada una de nosotras invirtió en su desarrollo profesional 31,61 horas.



Somos 165 hombres y nos capacitamos durante 6.049,5 horas en el año, en promedio, cada uno de nosotros invirtió en su desarrollo profesional 36,66 horas.

Horas promedio por categoría profesional



desarrollo de carrera.

15 promociones internas en el año.

La tasa de promoción femenina fue de 4,07% y la masculina de 3,64%.

Para promover el desarrollo de carrera, todas las vacantes deben, en primera instancia, ser cubiertas por personas que sean parte de nuestro staff. Se procede a evaluar la vacante y los candidatos o candidatas internos en función de su área de formación, cómo se desempeña en el rol y sus resultados en la evaluación de desempeño, las aptitudes para ejercer el rol y su evaluación de potencial.

Proceso de evaluación

Contamos con una gestión del desempeño establecido internacionalmente, es decir que todos los empleados de Randstad en el mundo son evaluados bajo los mismos parámetros.

Tal es así que, en 2019, participaron del proceso de evaluación del desempeño el 100% de nuestro staff.

La evaluación consiste en el feedback de cumplimiento de objetivos, el análisis de las brechas, el establecimiento de los objetivos del año entrante y la detección de las necesidades de capacitación para luego definir el plan de desarrollo individual.

Es importante destacar que la evaluación

de desempeño se aplica a todas las personas que cuentan con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa. Para aquellos que tienen menos de 6 meses de trabajo, se les realiza una evaluación técnica a través de nuestra plataforma de e-learning, una evaluación de su jefe directo y una encuesta de satisfacción sobre el proceso de inducción a los 90 días de su ingreso.

Diversidad e igualdad de oportunidades

Nos comprometemos a desarrollar políticas activas que se manifiesten en los hechos la igualdad de posibilidades a todas las personas, respetando su identidad de género, en todas las instancias de los procesos de Capital Humano, así como prevenir el hostigamiento sexual o laboral y la discriminación.

Para una adecuada implementación, desarrollamos un plan integral y orientado a nuestros grupos de interés, que contempla todos los aspectos recomendados por Naciones Unidas y que incluye: un plan de equidad de género, indicadores de gestión y programas de inclusión para personas pertenecientes a grupos vulnerables o con dificultades de acceso al mundo laboral.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

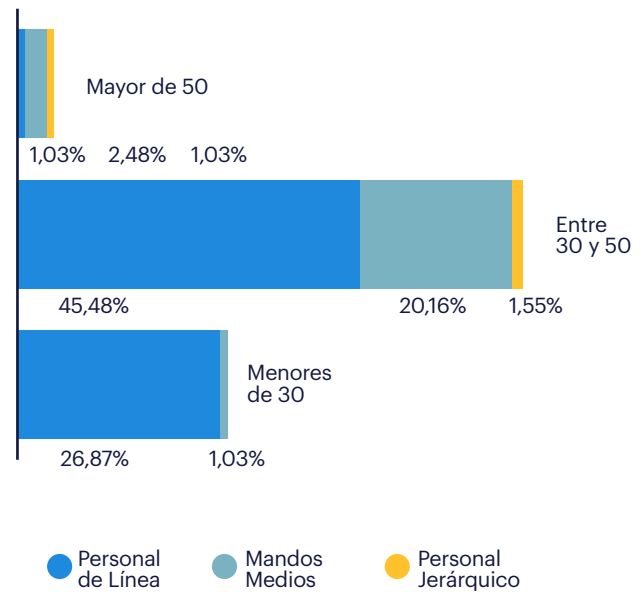


Plan de Equidad de Género

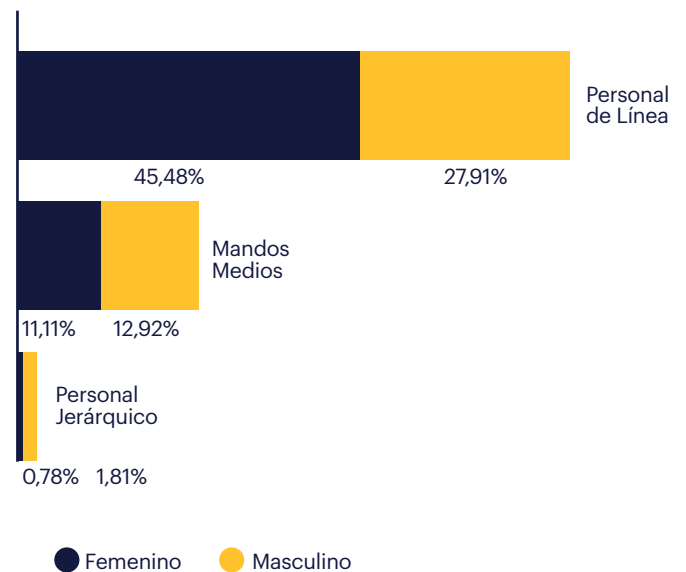
En Randstad promovemos la equidad de género en el ambiente corporativo porque consideramos que fortalece el capital humano y, en esa diversidad, se mejora la calidad, elemento imprescindible para una buena gestión de nuestros procesos empresariales. Es por esto, que desde Randstad adherimos al Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 "Igualdad de Género" y a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, elaborados por ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas, especialmente diseñados para orientar a las empresas al momento de examinar sus políticas y prácticas o crear nuevas. Este Plan de Equidad de Género incluye una política interna de género, que también guía nuestras conductas, acciones y formas de relacionarnos con nuestros grupos de interés, comunidad en general y cadena de valor; además el desarrollo de acciones de prevención y sanción de hostigamiento sexual o cualquier otro tipo de acoso; y la proyección de una imagen de equidad de género, tanto sea en herramientas de gestión, como en campañas de comunicación.

Otros indicadores de Diversidad e Igualdad de Oportunidades

Categoría profesional por grupo etario.



Categoría profesional por género



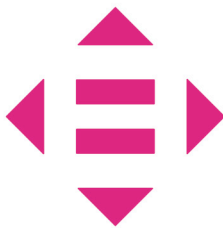
Brecha salarial para el género femenino según su posición

	2019	2018
Dirección	6,71%	-3,26%
Gerencias nacionales y Gerencias de apoyo	-8,95%	-0,71%
Gerencias regionales y Gerencias por unidad de negocio	1,06%	2,88%
Mandos Medio	-3,43%	1,46%
Personal de línea por unidad de negocio	3,31%	1,38%
Personal de línea de apoyo	5,60%	1,91%

En 2018, la brecha salarial entre géneros era de 3,26% a favor de los hombres en la Dirección de la compañía. En tanto en 2019, para ese mismo grupo, la brecha fue de 6,71% a favor de las mujeres.

En términos generales, las gerencias regionales y gerencias por unidad de negocio, el personal de línea por unidad de negocio y de línea de apoyo, aumentaron la brecha salarial a favor de las mujeres, en tanto para las posiciones de gerencias nacionales y de apoyo y mandos medios las brechas salariales son a favor de los hombres. De cualquier manera, bien vale la aclaración, que no es sólo una cuestión de género lo que influye en las brechas salariales, sino nuestra propia estructura salarial, que generaliza dentro de una misma categoría a posiciones que por su función y nivel de responsabilidad son diferentes y tienen diferencias salariales entre ellas, incluso en algunos casos, son posiciones cubiertas por una sola persona.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



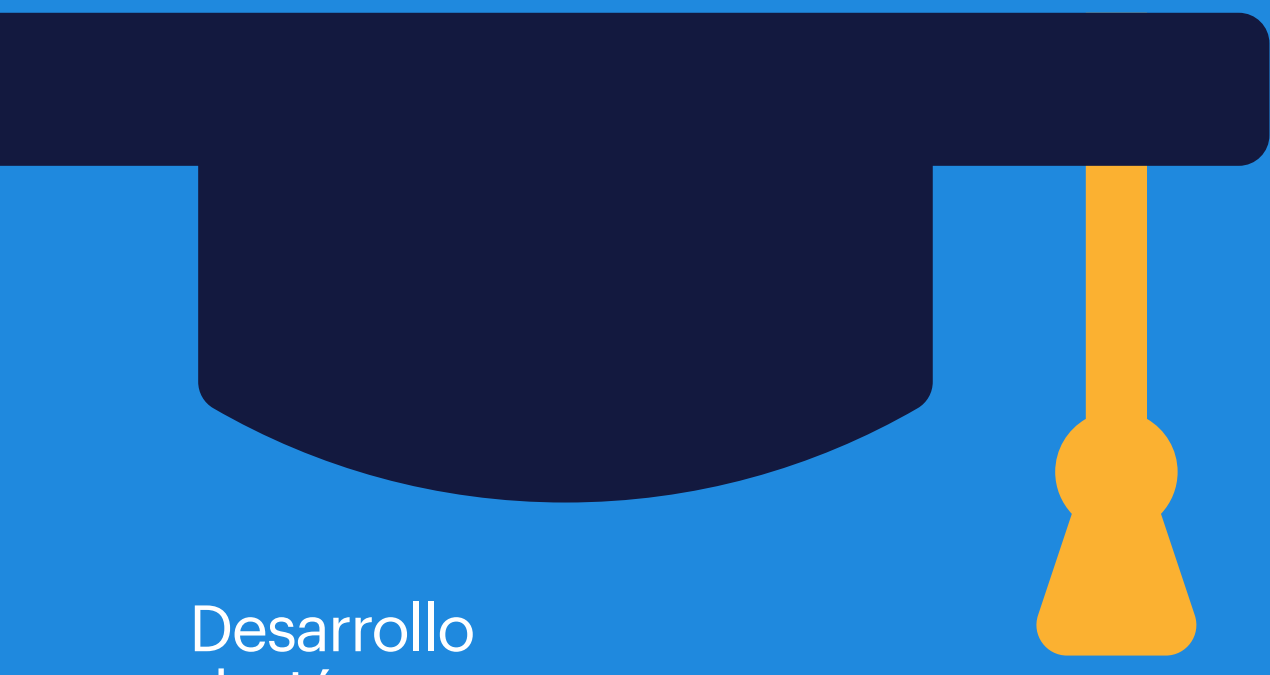
Trabajamos por la Inclusión

Para trabajar aspectos de inclusión de grupos vulnerables o con acceso limitado al mercado laboral, generamos dos programas para dos grupos diferentes. De esta forma, podemos acompañarlos para que puedan tener más y mejores oportunidades de empleo. Uno de ellos, enfocado en personas con discapacidad y el segundo, en jóvenes profesionales sin experiencia laboral.

Inclusión laboral y discapacidad

Trabajamos junto a Cilsa para generar oportunidades laborales de calidad para personas con discapacidad. En Randstad, 4 de nuestros colegas tienen alguna discapacidad, lo que representa un 1,04% de nuestro staff.

Este año, el área de sostenibilidad brindó diferentes capacitaciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad para potenciar sus oportunidades. Además, luego de que expertos educativos brindaran una actividad de sensibilización para nuestro staff sobre discapacidad visual, un alumno de nivel secundario con esa discapacidad realizó una práctica educativa en una de nuestras sucursales. En su primera experiencia en una empresa, las tareas que realizó fueron muy variadas, entre las que se destacan: solicitud de referencias laborales, convocatorias de candidatos a entrevistas, tareas de soporte a los consultores y recepción de futuros colaboradores.



Desarrollo de Jóvenes Profesionales: Empleo Joven

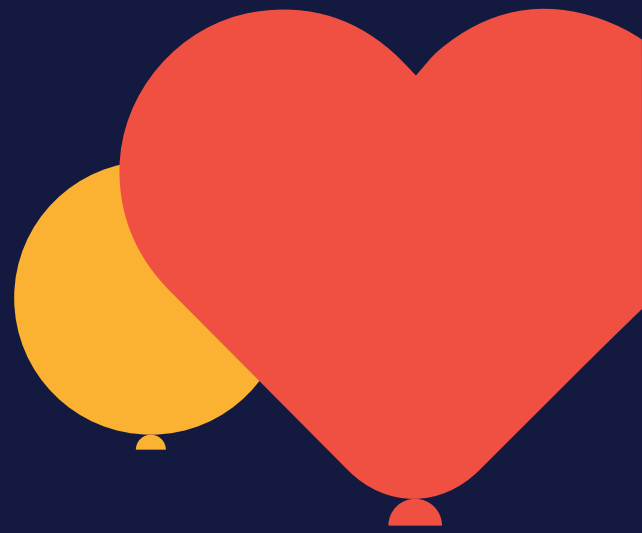
En Randstad contribuimos al desarrollo profesional de los jóvenes con el Programa Empleo Joven, que consiste en pasantías rentadas, prácticas profesionales supervisadas y prácticas educativas que se llevan adelante en todas las sucursales del país.

En 2019 concretamos 37 convenios de pasantías, 32 prácticas profesionales supervisadas y 30 prácticas educativas.

Actualmente integran nuestros equipos jóvenes estudiantes de las carreras de Recursos Humanos, Administración de Empresas, Ingeniería, Economía, Marketing, Comunicación, Contador Público, Psicología, entre otras. La diversidad de carreras nos aporta nuevas miradas y diferentes maneras de ver el negocio.

En Randstad apostamos a relaciones a largo plazo. Por esta razón, la mayor parte de los pasantes comparten con nuestros equipos el máximo plazo permitido por ley (hasta 18 meses), y se trabaja con ellos en un plan de desarrollo profesional y personal, de manera que puedan adquirir durante todo ese tiempo no sólo las herramientas laborales necesarias para desenvolverse profesionalmente en el mundo del trabajo, sino también los valores y actitudes indispensables tanto para el ámbito laboral como para el plano social.

salud y seguridad.



Proporcionar a nuestros candidatos los mejores puestos de trabajo y “ser el empleador elegido por nuestros empleados” son dos de los cinco pilares de nuestro marco de sostenibilidad. Estos dos pilares exigen una visión clara y con enfoque en la salud, la seguridad y el bienestar, mientras que al mismo tiempo, hacen hincapié en la relación estrecha que tenemos con candidatos, empleados y clientes. Nuestros valores y principios de negocios son la manera en la que trabajamos para lograr nuestra visión de ser la compañía número uno en reclutamiento y servicios de Capital Humanos.

La salud y la seguridad son parte inexorable de nuestro negocio, e incluye a nuestros trabajadores internos y temporales como la máxima prioridad. Para lograr la meta de ser el empleador más atractivo y líderes en el mercado, desarrollamos las mejores prácticas en gestión del trabajo de las personas. Nuestro éxito depende de candidatos y empleados calificados, motivados y saludables. La clave para esto es que cada puesto de trabajo se lleve a cabo de una manera segura y saludable.

El cuidado de nuestra gente es parte de nuestros valores fundamentales. Estamos comprometidos a proporcionar y mantener sano y saludable el ambiente de trabajo, a hacer todo lo razonablemente posible para evitar lesiones y enfermedades, y a proteger a candidatos, empleados, clientes y visitantes de riesgos laborales previsibles.

Nuestras metas: fatalidad 0, eliminación de peligros y una continua disminución de riesgos mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos, priorización de los controles aplicables a los riesgos para la salud, seguridad y bienestar de acuerdo con principios razonablemente practicables y previsibles.

Así, todas las personas que formamos parte de Randstad contamos con una Política de Salud y Seguridad que nos garantiza un trabajo seguro y saludable.

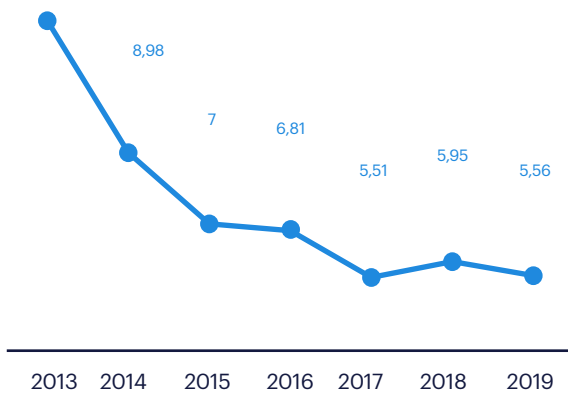
Además, contamos con una estructura interna de Salud y Seguridad constituida por profesionales en la materia que, desde la ciudad de Rosario, gestionan el cumplimiento de la política en todo el país a través de una red de asesores externos que brindan servicios en las sucursales.

Las acciones más relevantes que dan sustento a nuestra gestión son: capacitaciones, auditorías de campo, visitas de seguridad comportamentales, presupuestos anuales para logística de Salud y Seguridad, sistema de aviso de riesgo o reporte de incidente, capacitación específica para brigadistas, capacitación especial para supervisores y capataces de cosecha en RCP y primeros auxilios y demás, todas éstas con el objetivo de prevenir y disminuir accidentes.

Salud y seguridad junto a nuestros clientes y colaboradores

12,65

Tasa de accidentes. Evolución.



Constantemente nos esforzamos para alcanzar altos estándares de gestión. Tal es así que, desde el año 2013, hemos logrado reducir en un 56,05% nuestra tasa de accidentalidad.

Nuestros clientes valoran nuestra gestión, y saben que, desde el primer día de trabajo, capacitamos a todos y cada uno de nuestros colaboradores para que conozcan las medidas y precauciones necesarias para preservar su propia salud y seguridad y la de sus colegas de trabajo.

7 años de gestión en Salud y Seguridad junto a nuestros clientes y colaboradores.

56,05% de reducción en nuestra tasa de accidentalidad.

Comité de Seguridad

El Comité de Seguridad y Salud es un organismo que asegura la representación de los trabajadores en un tema prioritario en la agenda de trabajo. En Casa Central (Rosario) contamos con un comité reglamentado y registrado en la Provincia de Santa Fe, que representa al 100% de los empleados que desarrollan sus actividades allí. Dicho Comité trabaja en la disminución de la siniestralidad de las empresas usuarias y en la mejora de la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno. Compuestos por 6 miembros, los participantes son nuestros asesores de Higiene y Seguridad Laboral y nuestros propios empleados. Además, el Comité de Casa Central es el responsable de replicar políticas y acciones en todas las sucursales del país.

Las acciones del Comité de Seguridad se desarrollan de acuerdo a la Ley de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Provincia de Santa Fe (Ley 12913).



Salud y Seguridad de nuestros empleados

Para asegurar que nuestros empleados cuenten con las mejores condiciones de bienestar laboral, planteamos para nuestra gestión una serie de metas e indicadores que ponen de manifiesto nuestra visión integral sobre el tema.

Objetivo	Índice	Metas (anual)	Indicador	Frecuencia de medición
Completar al menos 80% del programa de capacitación entre seguridad y salud ocupacional	Índice de Capacitación	> 0.8	Cantidad de capacitaciones dictadas / Cantidad de capacitaciones planificadas	Trimestral
Cumplir con un 80% de lo propuesto en el plan de acción general 2019 respecto a condiciones edilicias CCR	Índice de Mejoras	> 0.8	Cantidad de actividades realizadas / Cantidad de actividades planificadas	Semestral
Tener menos o igual a 1 accidentes in itinere o en comisión durante el año	Índice de incidencia	Menor o igual a 1	Cantidad de siniestros x 1.000 / Cantidad de trabajadores	Diaria
Fomentar la cultura de seguridad del personal actual	Participación de las personas	Cantidad de reportes 6	Al menos 10 reportes al año	Mensual
No tener ninguna denuncia aceptada por ART por enfermedad profesional	Cantidad de denuncias aceptadas	0	0	Diaria

nuestra comunidad.



Asumimos un rol importante en el acompañamiento del desarrollo de la comunidad. Es por esto que fomentamos la construcción de una mejor sociedad, promoviendo una educación de calidad que asegure la reducción de las desigualdades, impulsando la igualdad de género y garantizando empleos decentes y dignos para contribuir de manera sostenida a un crecimiento económico.

Nuestros principales ejes de trabajo son:

- Inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad
- Equidad de género y empoderamiento de la mujer
- Erradicación del trabajo infantil

Inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad

En Randstad consideramos que la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran algunos grupos de la sociedad puede ser superada a través de la inclusión laboral. Que las personas tengan más y mejores empleos y que nuestros clientes empleen a los talentos más adecuados está en nuestro ADN. En esa búsqueda, en ese encuentro, decimos: que nadie quede afuera.

Desde este enfoque, hemos desarrollado varias prácticas durante el 2019, cuyo objetivo principal es disminuir las inequidades en el acceso al empleo decente, formal y registrado, y la igualación de oportunidades laborales, para mejorar la empleabilidad de parte de estos grupos.

Las acciones que emprendemos como vías para lograr la inclusión son: el voluntariado corporativo y las articulaciones de proyectos conjuntos entre sectores públicos, privados y organizaciones de la sociedad civil.

Voluntariado Corporativo

Este programa consiste en un espacio de intercambio: nuestros expertos comparten sus conocimientos y experiencias para facilitar la búsqueda del empleo, al tiempo que los jóvenes nos nutren con sus inquietudes y nuevas formas de mirar el mundo del trabajo. Aquí los ayudamos a entender los procesos de reclutamiento y selección, brindando seguridad y herramientas que les serán de utilidad al momento de la búsqueda laboral. Puede suceder que estas personas deban insertarse rápidamente en el mundo del trabajo por lo que nuestra referencia puede ser un pilar fundamental para ellos.

Como voluntarios, no solo colaboramos con la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, sino que también enriquecemos nuestro espíritu a través de este valioso intercambio.

Con nuestro programa “Búsqueda de Empleo” nos acercamos a diferentes grupos de personas (mayoritariamente jóvenes entre 18 y 24 años de bajos recursos, personas con discapacidad, personas que residen en asentamientos vulnerables) para brindarles un taller de empleabilidad. Todos los empleados de Randstad pueden participar.

Durante 2019 tuvimos un crecimiento del 31,71% en voluntarios, llegando a 108 y logrando impactar en la vida laboral de 3.676 personas (+1.901 vs 2018).

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



Articulación Sectorial.

En Randstad creemos que construir el mundo del trabajo es mucho más que dar trabajo. Es por esto que hemos trabajado durante todo el 2019 en alianzas que integran a los diferentes sectores de nuestra comunidad: público, privado y organizaciones de la sociedad civil, con la inclusión laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades laborales como objetivos principales.

proyecto Barrio 31.

Durante 2019 hemos continuado nuestro trabajo dentro del Barrio 31, gracias a la articulación junto a CeDEL (Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral) que funciona como la Oficina de Capacitación y Empleo que depende del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Junto a ellos, celebramos durante el año nuestro convenio firmado para la inclusión laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades laborales a través de la capacitación.

Hemos brindado 8 talleres para mejorar la empleabilidad y la capacitación de sus vecinos, abarcando, incluso, temas específicos como la preparación para personal de reposición. Otro de los logros fue la contratación de vecinos y vecinas por parte de varios clientes, algunos de ellos, reincidiendo en una nueva temporada de trabajo gracias a su excelente desempeño durante 2018.

Además, realizamos con los vecinos sesiones de entrevistas individuales y grupales para poder conocer mejor el potencial e interés de cada uno y así facilitar la presentación de ellos ante nuestros clientes.

PILA (Programa de Introducción Laboral Acelerada)

PILA, Programa de Inserción Laboral Acelerada, es un proyecto que nace de un trabajo en conjunto entre Randstad, y las empresas Accenture y Santander, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de personas que viven en barrios en situación de vulnerabilidad.

Con este objetivo presente, entre las tres empresas se selecciona el Barrio en donde se desarrollará el programa, siempre acompañados por una ONG o fundación local, de forma de poder darle continuidad al trabajo iniciado una vez finalizada nuestra participación.

El Programa consta de 4 fases en donde nuestros voluntarios corporativos, junto con los de las otras empresas, brindan capacitaciones sobre la entrevista laboral, el armado del CV y herramientas referidas a la inserción laboral y el mundo del trabajo. En la última fase, se organiza una jornada de entrevistas a todos los participantes con empresas de la zona, de forma que sean tomados en cuenta para cubrir futuras posiciones.

4 ediciones de PILA en 2019
La Juanita I y La Juanita II,
Gregorio de la Ferrere, Partido La
Matanza, Pcia. de Buenos Aires.
Rodrigo Bueno, CABA.
La Cava, en San Isidro, Pcia. de
Buenos Aires.

De todas estas ediciones, con un promedio de 20 jóvenes por grupo, más de 18 consiguieron empleo. Para la edición en La Cava, firmamos un convenio marco junto a la Dirección de Sustentabilidad de la Provincia de Buenos Aires para formalizar nuestro compromiso y acuerdo de cooperación mutua.

PANAL (Programa de Nuevos Alcances Laborales)

Gracias a la Fundación GDFE (Grupo de Fundaciones y Empresas) y al interés particular de la Municipalidad de Vicente López, de la Provincia de Buenos Aires, creamos PANAL, un programa cuyo objetivo apunta a la formación de jóvenes en situación de vulnerabilidad, residentes en diversos barrios de la localidad. En 2019 lanzamos la prueba piloto y **participaron 15 jóvenes**, algunos con secundario completo y otros sin.

La Fundación Reciduca fue la elegida para llevar adelante los encuentros de formación, con foco en las habilidades blandas.⁴ Hacia el final del curso, que se prolongó en 14 encuentros durante 1 mes y medio, los participantes pudieron visitar empresas de diferentes rubros entre ellas nuestras oficinas, para conocer cómo trabajan otros empleados puertas adentro.

Además, dictamos dos talleres sobre el armado del CV y búsqueda de empleo. Los jóvenes culminaron el programa con una jornada de evaluación del que participaron las empresas interesadas y, como resultado, dos de ellos consiguieron empleo casi inmediatamente.

⁴ Se entiende por habilidades blandas a aquellas que hace referencia a autonomía, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, comportamiento respetuoso, entre otras.

Articulación con las ONG e Instituciones educativas

Trabajamos con varias Fundaciones brindando herramientas para mejorar las posibilidades laborales de personas con acceso al mercado laboral restringido. Para esto, desarrollamos talleres de búsqueda de empleo, prácticas de entrevistas y armado de CV.

Junto con las Fundaciones Forge, Pescar, Reciduca y Cimientos entrevistamos y capacitamos en herramientas para mejorar la empleabilidad. Hemos contratado a varias de las personas egresadas de estos programas gracias a esta articulación.

Además de nuestro trabajo continuo con estas organizaciones, participamos constantemente en MoveRSE Asociación Civil, como socios y miembros de la Comisión Directiva, en donde Jorge Figueroa, Director de Asuntos Públicos y Sostenibilidad, ocupa el cargo de Vicepresidente.



Nuestros programas de voluntariado corporativo en el país

NOA

2 talleres.

- Taller de búsqueda laboral
- Armado de CV

GBA

41 Talleres

- Taller de búsqueda laboral
- Preparación para entrevistas
- Panel de empresas
- Armado de CV
- Taller Mi Primer Empleo
- Entrevistas simuladas

Cuyo

4 talleres.

- Taller de búsqueda laboral
- Armado de CV

Litoral

50 talleres.

- Taller de búsqueda laboral
- Entrevistas simuladas
- Armado de CV
- Orientación vocacional
- Panel de empresas

Sur

2 talleres.

- Tu primer Empleo: Buscar trabajo

Equidad de Género y empoderamiento de la Mujer

Nuestro objetivo sobre la equidad de género y el empoderamiento de la mujer es transversal a toda nuestra empresa y lo llevamos a todos los ámbitos de nuestras relaciones con nuestros grupos de interés.

Como todos los años, continuamos realizando las mediciones de indicadores en esta materia, analizando resultados en términos de: composición interna, brecha salarial, acceso a promociones, horas de capacitación y uso de beneficios flexibles.

Además nuestra CEO, Andrea Ávila, disertó durante el “Foro WEPs: Un llamado para la transformación social”. Fue elegida e invitada como oradora a este Foro en San Pablo, Brasil, en el marco de la ceremonia de entrega de premios WEPs.

Por otro lado, en octubre organizamos, en el marco de un evento junto a varios clientes, prospectos, organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil, una reunión para visualizar los sesgos inconscientes en temas de género. Este evento fue realizado en la ciudad de Salta, con motivo de ser la provincia con la mayor tasa de femicidios del país. Allí, Verónica Baracat, responsable de ONU Mujeres en Argentina, disertó sobre estos sesgos inconscientes ante un auditorio de unas 30 personas aproximadamente.

El objetivo del encuentro fue poder acercar a las empresas y organizaciones de la Provincia de Salta, herramientas prácticas que les permitan abordar internamente la problemática de la equidad de género, establecer indicadores, realizar autodiagnósticos y gestionar acciones para el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

Finalmente, en diciembre de 2019 fuimos reconocidos por el Programa Ganar-Ganar, de ONU Mujeres, al haber culminado nuestro plan de acción interno y externo hacia la equidad de género y empoderamiento de la mujer.



Nuestra CEO como speaker en Foro WEPs en San Pablo 2019



El Foro WEPs se organiza en el marco del Programa Regional Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio que surge de una alianza entre ONU Mujeres, la OIT y la UE. Tiene como objetivo contribuir al modelo sostenible de participación del sector privado sensible al género para lograr, en consecuencia, la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Plataforma de Beijing.

Mediante el fomento de las prácticas de las 377 empresas signatarias de los WEPs, se comienza a garantizar el compromiso del sector privado en el empoderamiento económico de las mujeres en los países que abarca el Programa.

En este marco, en octubre de 2019, Andrea participó como ponente en el “Panel de CEOs/ Apoyo de alto nivel a la igualdad de género y los derechos humanos”, en San Pablo, Brasil.

El Foro reunió a más de 500 empresas que forman parte de WEPs, a Cámaras de Comercio, organizaciones de empleadores y redes y asociaciones empresariales de mujeres de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay. Durante el encuentro se compartieron buenas prácticas para promocionar la igualdad de género y la construcción de ambientes de trabajo inclusivos.



erradicación del Trabajo Infantil.

En Randstad no toleramos ninguna forma de explotación laboral. La erradicación del trabajo infantil es uno de nuestros objetivos, para el que actuamos de forma articulada con múltiples actores, gobierno y organizaciones de la sociedad civil.

En nuestra empresa trabajamos incansablemente para asegurar la no vulneración de los derechos del niño y fomentamos su permanencia en las escuelas como la mejor herramienta para lograr una mayor igualdad de oportunidades. Todos deseamos que cada niño del mundo acceda a un mundo mejor. La erradicación del trabajo infantil es un problema global y uno de los más importantes Objetivos del Milenio.

Durante 2019, acompañamos la XI edición del programa Jardines de Cosecha, en la Provincia de Salta. Este programa logra, mediante el funcionamiento de Centros Infantiles, que 560 niños de entre 5 meses y 12 años hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras de la cosecha de tabaco, cuente con un espacio de contención y cuidado en alguno de los 8 centros más cercanos a los lugares de cosecha.

Allí participan de talleres de desarrollo educativo y actividades recreativas, mantienen su tiempo ocupado en actividades propias de la infancia y se previene el trabajo infantil, tanto en los campos como en los hogares, garantizando la contención y escolaridad de los niños y niñas salteños.

Además, destacamos nuestra participación activa en la mesa de trabajo para la Erradicación del Trabajo Infantil junto a CONAETI, del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Por ser parte de Jardines de Cosecha y por nuestra participación y acciones ejecutadas durante el año, recibimos también el reconocimiento por parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, durante un evento realizado en el Ministerio de Producción y Trabajo.



Acercamos nuestra estrategia de sostenibilidad a nuestros públicos

Con el objetivo de acercar y facilitar el acceso a la información sobre nuestras acciones de impacto social, en 2019 rediseñamos nuestro reporte social pasando a versión digital de mejor lectura y navegación. A su vez, a través del envío de piezas de comunicación, nuestros clientes reciben información sobre nuestras acciones de sostenibilidad y sobre cómo pueden contribuir a ampliar el impacto de las mismas.



nuestra

cadena
de valor.



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Principales indicadores

	2017	2018	2019
Aceptación por parte de nuestros proveedores del código de ética	100%	100%	100%
Evaluaciones que realizamos a proveedores		100%	100%
Monto de las compras en cada período		\$513.897.462	\$562.070.574,50
Porcentajes de proveedores de origen nacional o local ⁵	96%	97%	98,57%

La gestión que realizamos para que nuestra cadena de suministro funcione de manera eficiente se basa en mantener la estructura de operaciones con los proveedores, tal como se manifiesta a través de los indicadores que año a año se reportan. Ésta aseguró que no haya cambios significativos en la misma y la relación sostenible con proveedores críticos⁶ y no críticos, no registrándose reportes o acontecimientos de relevancia.

Este mantenimiento estable y sustentable de nuestra cadena de suministro es primordial para el desarrollo y la calidad de nuestros servicios, tal es así, que impacta de manera directa en los resultados de la empresa.

En Randstad gestionamos las compras en mix, esto significa que lo hacemos en forma centralizada (desde el departamento de Compras) como descentralizada (sucursales/unidades de negocio). Así podemos brindar una rápida velocidad de respuesta a las diversas necesidades de las diferentes áreas, unidades de negocio y sucursales, enfocando también en la

gran dispersión geográfica de nuestras sucursales. Otro de los beneficios de este tipo de gestión es la vinculación con empresas locales, propias de las localidades o regiones en las que desplegamos nuestros negocios, promoviendo y favoreciendo el desarrollo local.⁷

El primer paso para ser proveedor es la adhesión online de nuestro Código de Ética y las notificaciones periódicas de los cambios que pueda sufrir el mismo. Esta instancia es muy relevante, ya que nos permite compartir con éstos nuestros valores, principios empresariales y estándares, y generar lazos más duraderos.

Además, dentro del perfil de cada proveedor, están disponibles para consultas la Política Anticorrupción, Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competencia, Política de Reporte de Irregularidades y Política de Medio Ambiente. Una de las oportunidades de mejora que incorporamos es la posibilidad que ahora tienen los proveedores de realizar consultas o reclamos online por la plataforma y así incrementar nuestro nivel de diálogo e intercambio.

⁵ Todos los proveedores locales cuentan con domicilio fiscal y registros impositivos establecidos y radicados en jurisdicción de la República Argentina

⁶ Proveedores críticos: contratistas, concesionarios, minoristas, profesionales, servicios, mayoristas, entre otros. Los rubros principales son ropa y equipo de trabajo, exámenes médicos y preocupaciones, selectores free lance.

⁷ La definición de "local" refiere a proveedores radicados en regiones o provincias argentinas, a diferencia de proveedores extranjeros que representan el 1,45% de las compras del período.

nuestro compromiso ambiental.

Somos responsables socialmente, conscientes de que la gestión de las empresas de servicios también tienen una incidencia relacionada al medio ambiente y la Huella de Carbono. Es por esto que contamos con una política interna sobre el cuidado del medio ambiente y medimos anualmente nuestros impactos de consumo de energía, transporte y agua para desarrollar un plan de acción para reducir el impacto negativo en caso de aumentos en el consumo.

En 2019 no se registraron incumplimientos de la legislación y/o normativa ambiental.

Durante este año, y para acompañar desde la gestión a nuestra política de cuidado del medio ambiente, desarrollamos nuestro primer plan de cuidado medioambiental 2020, que se iniciará con una prueba piloto en el año en curso y comenzamos a registrar nuestros primeros indicadores de gestión que serán los que conformen nuestra línea de base.

Indicadores.

Consumo anual de energía de fuentes tradicionales 834 kWh.

	Unidades	Cantidad	CO2 (Emisiones por toneladas métricas)
Gas para calefaccionar	m3	50.061	95
Fuel para calefaccionar	litros		0
Nafta para autos compañía	litros	146.000	400
Diesel para autos compañía	litros		0
Total CO2 Alcance 1			495
Electricidad	kWh	0	
Fuentes sustentables	Gj		
Calefacción Urbana	kWh	873.067	342
Total CO2 Alcance 2			342
Subtotal Alcance 1 + 2			837
Avión	km	1.562.424	273 ⁸
Total CO2 Alcance 3			273
Total CO2 por tonelada métrica			1.110

⁸ Indicador reportado directamente por Randstad Holding en base a sus cálculos de comparación global

nuestros compromisos con los grupos de interés.

Diálogo y participación

Los mecanismos de diálogo son coordinados a través del área de Public Affairs & Sostenibilidad, responsable de involucrar a todas las áreas de la compañía y de reportar resultados. Nuestros principales grupos de interés y sus mecanismos de diálogo son:

- Clientes: encuestas de NPS, sitio web, redes sociales, reporte de sostenibilidad, encuesta online sobre asuntos materiales, Randstad Award, newsletter, eventos ad hoc.
- Candidatos y colaboradores externos: sitio web, redes sociales, aplicaciones, ferias de empleos, reporte de sostenibilidad, extranet, encuesta online sobre asuntos materiales, línea ética, encuestas de satisfacción, Club Randstad, comité de seguridad y salud.
- Empleados: línea ética, actividades de capacitación, encuesta online sobre asuntos materiales, canales de comunicación internos (intranet, newsletter), evaluación de desempeño, encuesta de satisfacción, programas de RSE y voluntariado, reportes de sostenibilidad.
- Accionistas / dirección: reporte de sostenibilidad, encuesta online sobre asuntos materiales, reuniones con la Gerencias de Public Affairs & Sostenibilidad.
- Gobiernos / sociedad / comunidad: programas de RSE y de voluntariado, encuesta online sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales.
- Sindicatos: encuesta online sobre asuntos materiales, comité de seguridad y salud, sitio web, redes sociales.
- Proveedores: encuesta online sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales, evaluación de proveedores, reporte de sostenibilidad, código de ética.

Proceso de elaboración del reporte

Construimos nuestro Reporte de Sostenibilidad tomando como base la opinión de nuestros grupos de interés y analizando los impactos de nuestro negocio.

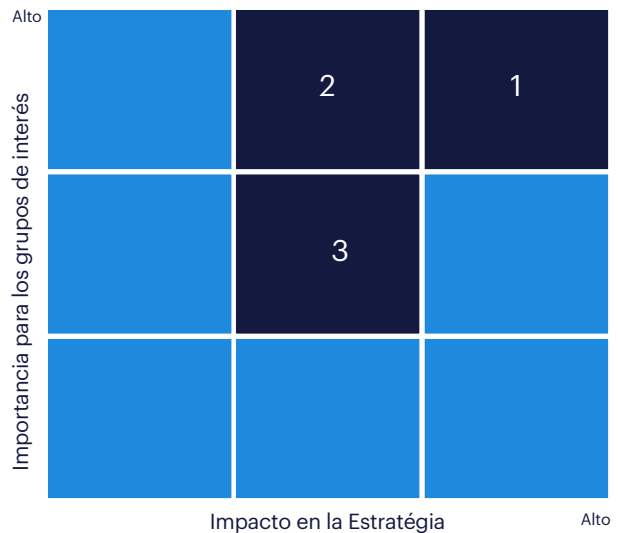
Para priorizar los distintos aspectos de sustentabilidad de la guía GRI Standards de Global Reporting Initiative, iniciamos en 2017 un proceso de encuestas online a directivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, entre otras partes interesadas. Recabamos un total de 118 respuestas que nos permitieron identificar los temas materiales a reportar en el presente informe y elaborar nuestra matriz de materialidad. Esta matriz constituida en 2018 tiene una validez por dos años.

Terminado ese período, volveremos a realizar nuevamente el proceso de definición de los temas materiales.

El resultado del análisis de materialidad fue validado y respaldado por la Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad. El Reporte de Sostenibilidad 2019 fue revisado y aprobado por el Directorio de Randstad.

Nuestra matriz de materialidad

La matriz de materialidad da cuenta de los temas prioritarios a comunicar en el Reporte de Sostenibilidad 2019 de Randstad.



- Nuestras acciones y la Comunidad
 - Cadena de Valor
- Desempeño Económico
 - Ética y Transparencia
 - Medio Ambiente
 - Capital Humano
 - Compliance
- Salud y Seguridad
 - Capacitación y Desarrollo
 - Diversidad e igualdad de oportunidades
 - Trabajo Infantil.

Información complementaria.

Todos los reportes de sostenibilidad están publicados en nuestra página web y promocionados en nuestras redes los cuales se pueden descargar como archivos o leer online.

<https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/>

El Reporte de Sostenibilidad 2019 de Randstad Argentina comprende el período entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2019 y alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Escuchamos su opinión sobre nuestro reporte:
 Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad Jfigueroa@randstad.com.ar
 Tel: +54 9 341 410 5100
 Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina

Índice de Contenidos GRI.

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
Contenidos generales				
GRI 102: Contenidos Generales	102-1 Nombre de la organización	6	-	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6	-	
	102-3 Ubicación de la sede	50	-	
	102-4 Ubicación de las operaciones	Argentina	-	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Randstad Argentina SA	-	
	102-6 Mercados servidos	6 y 8	-	
	102-7 Tamaño de la organización	7 y 8	-	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	8, 11, 20, 21, 22, 23	-	Principio 6
	102-9 Cadena de Suministro	8, 46 y 47	-	
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Novedades societarias: SESA INTERNACIONAL S.A. se fusiona por absorción con REST PERSONAL EVENTUAL. La misma ya está concluida y aprobada por la Inspección General de Justicia. Además, se realiza el cambio de denominación social de SESA INTERNACIONAL S.A. a RANDSTAD ARGENTINA S.A., cambio que también fue aprobado por la Inspección General de Justicia. Al tiempo que esta misma entidad estatal dió por autorizado el cierre de la sociedad Desarrollo Humano S.A.	-	
	102-11 Principio o enfoque de precaución	No se ha determinado la necesidad de aplicar el principio de precaución en virtud del análisis de los impactos de la compañía y los aspectos que cubre este principio	-	Principio 7

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
GRI 102: Contenidos Generales	102-12 Iniciativas externas	16, 39, 43	-	
	102-13 Afiliación a asociaciones	41	-	
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3 y 4	-	
	102-15: Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	4 y 15	-	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	9	-	Principio 10
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	12 y 13	-	Principio 10
	102-18 Estructura de gobernanza	11	-	
	102-35 Políticas de remuneración	33	-	Principio 6
	102-40 Lista de grupos de interés	Los grupos de interés se mencionan a lo largo del reporte de sostenibilidad 2019	-	
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	21 y 22	-	Principio 3
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	49	-	
	102-43 Enfoque sobre participación de los grupos de interés	49	-	
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	No surgieron problemas claves a raíz de la participación de los grupos de interés	-	
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Indicador 102-10 de esta misma tabla	-	
	102-46 Definición del contenido de los informes y la cobertura del tema	50	-	
	102-47 Lista de los temas materiales	50	-	
	102-48 Reexpresión de la información	Sin cambios	Sin Omisiones	
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Análisis de Materialidad: su frecuencia será de dos años	-	
	102-50 Período objeto de la memoria	1º de Enero de 2019 al 31 de Diciembre de 2019	-	
	102-51 Fecha del último informe	Último reporte presentado corresponde al período de enero a diciembre 2018	-	
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	-	
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	mlevin@randstad.com.ar	-	
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	El presente informe ha sido preparado en conformidad con los lineamientos GRI Standards versión 2016 de Global Reporting Initiative: opción esencial.	-	
102-55 Índice de Contenidos GRI	51	-		
102-56 Verificación Externa		-		

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
Temas materiales				
Temas económicos				
Impactos económicos indirectos				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	47	-	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	47	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47	-	
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	-	No se reporta debido a que las inversiones sociales no son realizadas como donaciones	
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	47	-	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	47	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47	-	
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	47	-	
Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	12 y 13	-	Principio 10
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	12 y 13	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	12 y 13	-	
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	12 y 13	Las políticas anticorrupción abarcan todos los riesgos comunes al mercado de Capital Humano	Principio 10
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	12 y 13	-	Principio 10
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	12 y 13	-	Principio 10
Temas ambientales				
Cumplimiento ambiental				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	48	-	Principio 7
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	48	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	48	-	

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético	48	Se reportan las fuentes no renovables - Indicador parcial	Principio 9
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	48	-	Principio 7
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	48	-	Principio 8
Temas sociales				
Empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	19, 22 y 26	-	Principio 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19, 22 y 26	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19, 22 y 26	-	
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	20, 21, 22, 23, 27 y 28	El indicador medido para Colaboradores se reporta de manera parcial	Principio 6
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	24 y 25	-	Principio 6
	401-3 Permiso parental	29	-	Principio 6
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	35	-	Principios 1 y 4
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	35	-	Principios 1 y 4
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35	-	Principios 1 y 4
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador / empresa de salud y seguridad	36 y 37	-	Principios 1 y 4
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	36 y 37	-	Principios 1 y 4
Capacitación y educación				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	29	-	Principio 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29	-	
GRI 404: Capacitación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	30	-	Principio 6
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	30	-	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	31	-	

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	32, 33, 42, 43	-	Principios 1 y 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	32, 33, 42, 43	-	Principios 1 y 6
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32, 33, 42, 43	-	Principios 1 y 6
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	11	-	Principios 1 y 6
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	33	-	Principios 1 y 6
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	13	-	Principios 1 y 6
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	38, 44	-	Principio 1
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	38, 44	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	38, 44	-	
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	42	-	Principio 1
GRI 408: Trabajo Infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Página 44. Se analizaron las operaciones y todos nuestros proveedores deben aceptar y firmar nuestros lineamientos sobre protección del trabajo infantil para poder comenzar a tener relaciones comerciales con Randstad	-	Principio 5
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	12 y 13	-	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	12 y 13	-	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	12 y 13	-	
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se registraron incumplimientos de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	-	Principio 2

informe evaluación externa.

Al Directorio de Randstad⁹

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Sustentabilidad, para el período comprendido entre el 1 de Enero de 2019 y el 31 de Diciembre de 2019 de RANDSTAD para sus operaciones e instalaciones en la República Argentina.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

- Indicadores clave de gestión durante el ejercicio.
- Información provista por el área de Sustentabilidad de la firma.
- Información de los Sistemas de Gestión de la firma.

El Directorio de Randstad es responsable tanto por la información incluida en el reporte así como de los criterios de evaluación.

Nuestra responsabilidad ha sido reportar de manera independiente sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Para ello utilizamos los procedimientos establecidos en la resolución técnica (RT37) de la FAPCE que da marco a las tareas de evaluación a efectuarse sobre otros encargos de aseguramiento como sería este tipo de informes.

Hemos definido nuestro alcance como encargo de aseguramiento limitado. Nuestros procedimientos para la selección de evidencias y criterios de evaluación incluyeron:

- Comprobación del alineamiento con los contenidos básicos recomendados para la elaboración de memorias de sustentabilidad del Global Reporting Initiative (GRI).
- Realización de pruebas sustantivas diseñadas para evidenciar, sobre la base de muestreo, la razonabilidad y consistencia de las bases y criterios de preparación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria.

⁹ Randstad es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de RANDSTAD y de todas sus operaciones en la Argentina actuando bajo las siguientes sociedades: SESA Internacional S.A., Trading Internacional S.A., Rest Division Servicios S.A., Soluciones Randstad S.A. y Trading Servicios S.A.

- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de Responsabilidad Social.
- Entrevistas en profundidad con el personal relevante de la firma.
- Información proveniente de partes interesadas identificadas por la compañía dentro de su esfera de influencia.

Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI. Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe y en el alcance determinado, nada de la información contenida en el Reporte de Sustentabilidad para el año fiscal 2019 de Randstad nos ha llamado la atención para no afirmar que la información contenida en el mismo refleja razonablemente el desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de Sustentabilidad. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el citado reporte de la firma están razonablemente soportados por documentación, procesos internos y actividades, e información provista por las partes interesadas.

El proceso de revisión nos permitió identificar una serie de asuntos, que presentamos en un documento separado a la Dirección de Randstad, el cual contiene nuestra opinión independiente sobre áreas de mejora.

CP Marcelo Navone
Socio





Proceso de elaboración de la memoria de sostenibilidad.

Coordinación general

Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad

Creatividad, diseño, contenidos y producción

Randstad

Asesoramiento y asistencia técnica GRI

Crowe - Sustentabilidad

Colaboraciones

Calidad

Capital Humano

Compras

Comunicaciones

Legales

MarCom

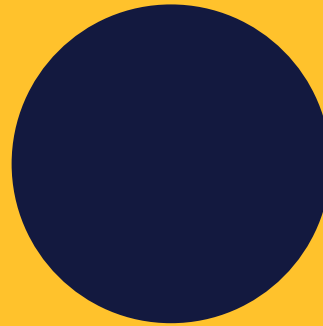
Operaciones

Seguridad e Higiene

Sustentabilidad

Todos los derechos reservados. Mes de emisión: Julio 2020

www.randstad.com.ar



El reporte de sostenibilidad 2019 de Randstad Argentina, comprende el período entre el 1ro de enero y el 31 de diciembre de 2019 y alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina. Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Escuchamos tu opinión sobre nuestro reporte:
Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad
Jfigueroa@randstad.com.ar Tel: +54 9 341 410 5100
Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina