



 randstad

reporte de
sostenibilidad
2020.



índice.

3	Carta de nuestra CEO
5	Carta del Director de Public Affairs y Sostenibilidad
7	Somos Randstad
13	Nuestro Compromiso con la Ética y la Transparencia
16	Sostenibilidad en Randstad
19	Nuestros desafíos de negocio
20	Nuestros clientes
25	Nuestros colaboradores y candidatos
30	Nuestros empleados
35	Cadena de valor
47	Nuestro compromiso ambiental
50	Nuestra comunidad
57	Acerca del Reporte
59	Informe de evaluación externa
61	Información complementaria
62	Índice de contenidos

carta de nuestra CEO.



Andrea Ávila

CEO de Randstad para Argentina y Uruguay

pandemia año uno.

Podría haber sido un año como cualquier otro. Sin que nadie lo esperara, de repente y sin previo aviso, a poco de andar el año llegó el virus y echó por tierra todos nuestros planes de un plumazo, y con ellos las expectativas que teníamos para el 2020.

Pudimos ver en vivo y en directo imágenes y situaciones de ciencia ficción que ni la cabeza más alocada pudo imaginar que sucederían jamás. Fronteras cerradas, aislamiento, una lucha sin cuartel, y casi sin armas, contra un enemigo invisible que puso a la humanidad en jaque.

Frente al desafío sin precedentes que significó la llegada de la pandemia, al igual que las personas, las organizaciones debimos adaptarnos sobre la marcha. Una vez que salimos del shock inicial, la energía se puso en movimiento, el instinto hizo lo suyo, quizá también un poco el miedo, pero lo cierto es que comenzaron a aparecer miles de ideas y soluciones que nunca antes habíamos imaginado, o que no nos hubiéramos animado a pensar si no fuera por el virus que puso al mundo patas para arriba.

La buena noticia es que aprendimos que podemos adaptarnos a contextos extremos y pusimos a prueba la resiliencia como nunca antes. El mundo entró en reseteo y reconfiguración y no tenemos aún certezas sobre lo que viene, ni qué escenario nos espera en el corto y mediano plazo.

Hoy, seguimos adaptándonos a esta nueva normalidad, y la sostenibilidad corporativa también está pasando por una prueba ácida, por el momento de la verdad. La crisis y la manera que las compañías elijan para atravesarla nos mostrarán qué tan firme es el compromiso con una gestión basada en criterios de sostenibilidad.

Los valores, tanto de las personas, como de las organizaciones, son los recursos críticos para salir adelante de esta crisis y de sus consecuencias. El desafío para las organizaciones consiste en mantenerse



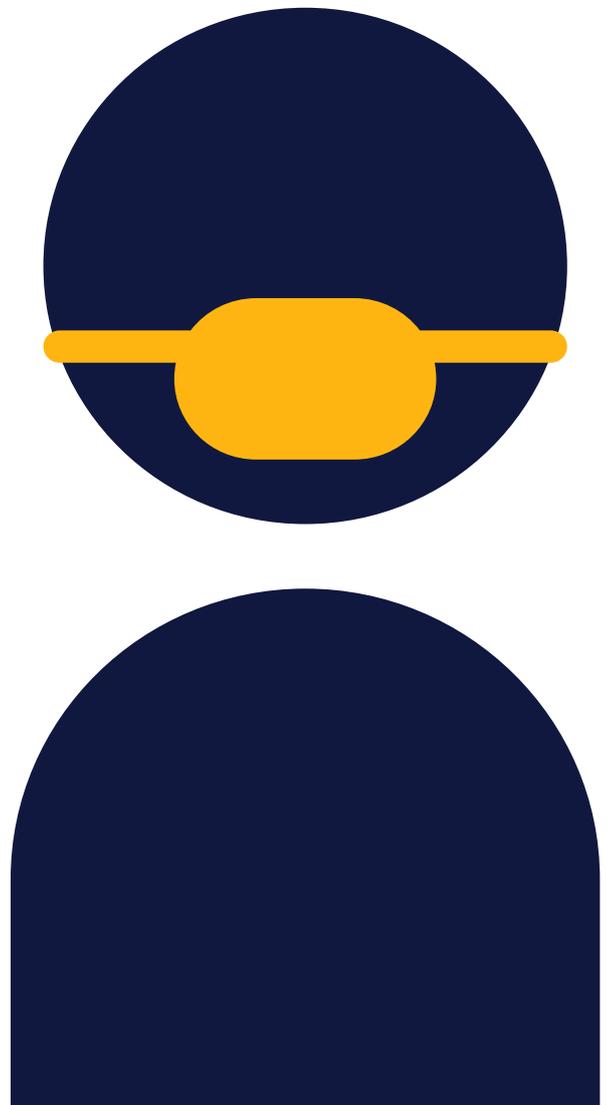
fieles a esos valores. Porque especialmente en la adversidad son esos valores los que funcionan como GPS para atravesar con integridad la tormenta y llegar a buen puerto. Clientes, consumidores, empleados y toda la sociedad no perdonarán ni olvidarán la falta de autenticidad, de transparencia y de empatía en un momento tan crítico como el que vivimos.

Las empresas que han evolucionado en los últimos años hacia una gestión comprometida con la sustentabilidad y han orientado la forma de hacer negocios para que tengan una incidencia en el bienestar del conjunto de la sociedad están, sin dudas, en mejores condiciones de sobrevivir a los impactos sociales y económicos que dejará la pandemia.

Situaciones extremas como la que nos impuso esta crisis sanitaria han puesto en evidencia la desigualdad y las deudas sociales que arrastramos como sociedad. La pandemia nos ha puesto frente a frente con una realidad que nos interpela.

En este contexto tan desafiante que ha marcado al 2020, hemos avanzado como compañía redoblando nuestro compromiso con la agenda del desarrollo sostenible a partir de una creciente integración de criterios de sostenibilidad en nuestra estrategia de negocios, buscando profundizar nuestra huella en la sociedad e incidir positivamente en la vida laboral de 2 millones de personas en Argentina de aquí a 2030.

En Randstad trabajamos cada día convencidos que la sostenibilidad es esencial para nuestro negocio. Con esa convicción volcamos nuestros indicadores de gestión en las siguientes páginas de nuestro duodécimo reporte anual de sostenibilidad, con el objetivo de evaluar y transparentar el impacto económico, social y medioambiental que generamos para lograr los resultados económicos que perseguimos.



carta del Director de Public Affairs y Sostenibilidad.



Jorge Figueroa

Director de Public Affairs y Sostenibilidad

2020, el desafío de mantener nuestro objetivo de tocar la vida laboral de 2 millones de personas para el 2030.

Los invito a todos los que comparten y recorren el camino de la sostenibilidad junto a Randstad, a ver nuestra rendición de cuentas del año 2020.

Fue un año que nos sorprendió a todos. A nivel global, la pandemia COVID-19, cambió profundamente nuestros estilos, hábitos y formas de vida. La salud mundial fue puesta a prueba y las consecuencias para lograr el mejor cuidado, fueron protocolos de aislamiento y distanciamiento. Ha sido y es una tremenda tragedia transversal a todos, sin distinción de nacionalidad, raza, género, religión, cultura, situación económica, etc.

Sin embargo, pudimos ver y convivir, con el mayor impacto sobre las poblaciones más vulnerables, aquellas que ya venían con fuertes desventajas y que más sienten los efectos de esta pandemia.

Nos encontramos en una alianza sin precedentes globalmente y localmente con competidores para llevar adelante la estrategia SB2W (Safely Back to Work) desde nuestro conocimiento de diferentes sectores económicos, para contribuir al regreso seguro al trabajo y aportar valor a empresas y empleados.

A través de diferentes investigaciones, pudimos anticipar los impactos en el futuro del trabajo. Sin embargo, esta situación extraordinaria e impensada llamada COVID-19, aceleró todo el proceso y nos trajo sin escalas al presente, el futuro. En este contexto, de trabajo remoto, a distancia, con la tecnología como uno más del equipo, se producen profundos cambios en las formas de trabajo, de relaciones, liderazgo y comunicación. Ya nada será igual a la pre-pandemia.

Asistimos al mayor desafío de cambio, que exige nuevas habilidades, destrezas y competencias, donde las organizaciones tenemos la responsabilidad de asegurar el factor de empleabilidad de nuestro capital humano, desarrollando programas de re-skilling y up-skilling que les permitan tener la actualidad de los conocimientos para un mundo del trabajo transformado, con el objetivo que nadie quede atrás.

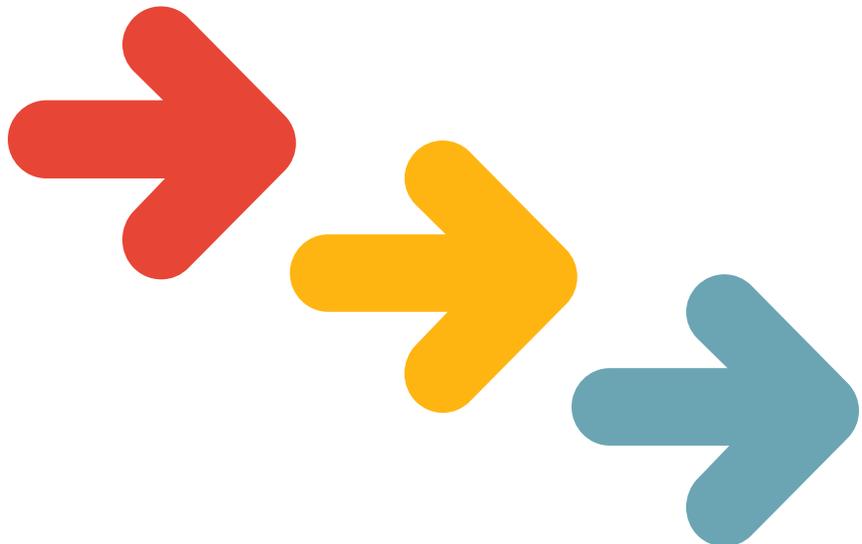
Sin perder nuestra ambición de tocar la vida laboral de 2 millones de personas para el 2030, sólo queda repensarnos y responder desde los valores que nos



guían. Siendo coherentes con nuestro propósito, con el foco en las personas, en el cuidado y en la contención. Nuestro gran desafío fue operar mitigando los impactos y mantener nuestra misión de generar oportunidades de trabajo. Sentimos que nuestros públicos de interés, se volvieron más sensibles y atentos a las conductas, a la coherencia entre nuestros mensajes y nuestras acciones. Estamos seguros que este Reporte de Sostenibilidad 2020 reflejará cómo respondimos, y la velocidad con la que pudimos adaptarnos para mantener nuestro liderazgo, centrados en las personas, y en los impactos sociales, económicos y medioambientales.

Con orgullo presentamos el 12° Reporte Sostenibilidad Randstad 2020, basados en los lineamientos GRI Standards de Global Reporting Initiative, los requerimientos de la Comunicación de Progreso del Pacto Global de Naciones Unidas, y la contribución a los ODS, incluyendo la verificación externa del reporte de sustentabilidad.

Agradecemos a todo el equipo de colaboradores de Randstad, Voluntarios y Consultores por su compromiso con cada uno de los programas, acciones implementadas y la participación en la elaboración del presente documento.



somos Randstad.

Somos líderes globales en servicios de RRHH y apoyamos tanto a las personas como a las organizaciones a alcanzar su verdadero potencial. A través de nuestros servicios especializados, resolvemos en forma eficiente y flexible las necesidades de nuestros clientes, combinando el poder de la tecnología con la pasión de nuestros profesionales de RRHH, brindando 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, 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

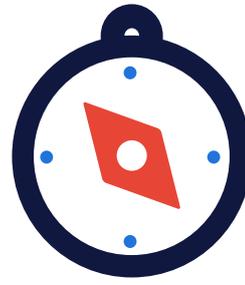
Brindamos soluciones de fuerza laboral calificada en altos volúmenes, con el objetivo principal de lograr flexibilidad, retención, productividad y eficiencia para nuestros clientes. Cada uno de ellos dispone de un equipo dedicado exclusivamente a cubrir sus necesidades de personal. Además, brindamos 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.



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



34.680 empleados en 38 países



4.715 oficinas y un share del 90% del mercado mundial



20.700 millones de Euros de facturación anual



391 empleados y +9.000 colaboradores



31 sucursales en Argentina

en Argentina somos líderes en:



Gran Buenos Aires y Capital Federal
 Avellaneda
 Bahía Blanca
 Campana
 Capital Federal
 La Plata
 Mar del Plata
 Morón
 San Nicolás
 San Nicolás
 Professionals
 CABA
 Professionals
 Vicente López

Litoral
 Rosario Centro
 Rosario
 Professionals
 Rosario Sur
 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
 Neuquén



Nuestra misión

es 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.

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.



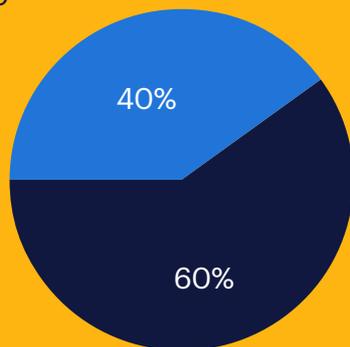
equipo de Management.

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



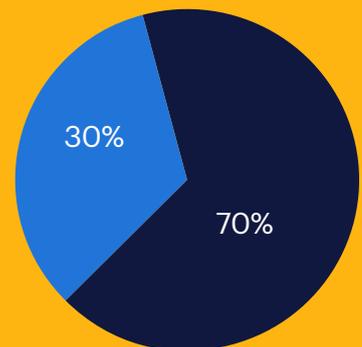
grupo etario y gobierno corporativo.

- mayores de 50
- entre 30 y 50



género y gobierno corporativo

- femenino
- masculino



nuestro compromiso con la ética y la transparencia.

Contamos con una serie de principios a través de los cuales consideramos que todos debemos conducirnos.

Nuestro Código de Ética está enmarcado dentro de nuestras políticas corporativas, y sirve de guía para el relacionamiento con todos nuestros públicos de interés. Además, nos permite realizar una gestión adecuada, logrando una licencia social que nos permita hacerlo. Allí ratificamos el compromiso con el desempeño de los valores corporativos.

En Randstad estamos comprometidos con:

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.
- Promover y fomentar el trabajo seguro y saludable.
- 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.



De forma mensual y a través del newsletter corporativo, reforzamos con nuestro personal interno los aspectos críticos del negocio, como son las Políticas de Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competición, Política de Protección de Datos, Política de Sobornos, Regalos y Hospitalidad, así como también las políticas locales como la de denuncia de irregularidades (anticorrupción). A su vez, reforzamos la política y procedimiento que Randstad Holding estableció sobre el tema, realizamos una inducción obligatoria sobre ética y transparencia, y llevamos adelante módulos adicionales sobre Compliance para líderes.

Por último, todo nuestro personal interno adhiere 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.

línea ética.

En caso de que los procedimientos de comunicación habituales resulten 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/integrityrandstad/ar

Opción 1: LA Spanish

Opción 2: US English

Durante el último año:

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 socioambiental.

Tampoco hemos recibido multas o sanciones no monetarias respecto de incumplimientos a la legislación social y económica.

No hemos recibido reclamos por violaciones de la privacidad del cliente.

Contamos con mecanismos de asesoramiento sobre 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 en la intranet como para colaboradores externos y clientes en nuestra página web.

El Local Integrity Officer tiene como finalidad dar seguimiento y cumplimiento de todas las políticas y procedimientos mencionados anteriormente.

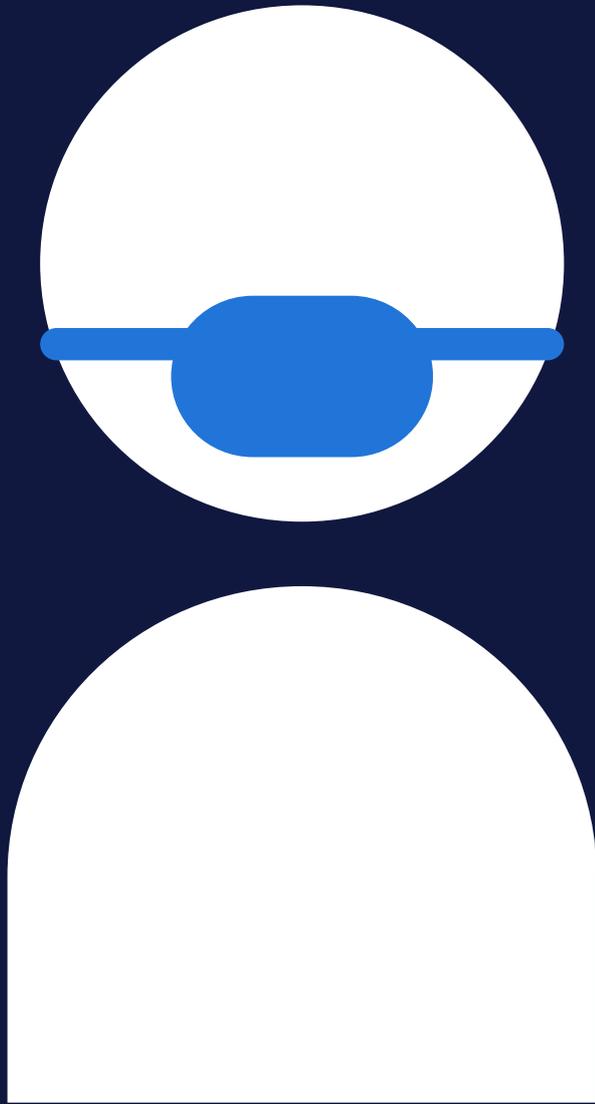
Derechos Humanos

Llevamos adelante diferentes iniciativas vinculadas a los Derechos Humanos y trabajado en agenda, particularmente en combatir el trabajo infantil y forzoso, alineados con las acciones de nuestra Casa Matriz.

Como resultado de esta gestión, durante el 2020, hemos revisado nuestros procesos de debida diligencia de acuerdo con los marcos y directrices internacionales, trabajar de una mejor forma sobre estos asuntos, y comprender y dar tratamiento a la problemática de manera medible, controlable y efectiva.



sostenibilidad en Randstad.



Nuestro objetivo es garantizar el cuidado de todos nuestros grupos de interés durante el desarrollo de los negocios y contribuir activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental, de manera de generar impactos positivos en la sociedad.

Alineamos nuestra Estrategia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas buscando generar triple valor e incidir positivamente en el logro de las metas 2030.

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.

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



ODS	Eje Randstad	Estrategia
<p>1 FIN DE LA POBREZA</p> <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	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.
<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	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.
<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	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.
<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	Plan de reducción de riesgos	Gestionamos los riesgos mediante indicadores (índices de accidentes, rotación, altas, bajas y movimientos, entre otros).
<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	Cuidado del Ambiente	Generamos campañas de sensibilización en el uso eficiente de recursos y contamos con un plan de trabajo para implementar en 2020.
<p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	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, Provinciales y Locales, con Cámaras Empresariales y Organizaciones de la Sociedad Civil. Promovemos el Voluntariado Corporativo.

Nuestros desafíos de negocio

clientes.

desafíos 2020	progreso	desafíos 2021
Estrategia COVID-19. TSM digital, nuevo tratamiento sistemático de mercado, webinars temáticos, REBR digital. Foco comercial. Crecer en brand awareness y consideración.	Desarrollamos nuestra estrategia de negocio alineados al contexto, impulsando el mercado y cumpliendo nuestros objetivos.	Sostener nuestra posición de liderazgo en el mercado. Soluciones creativas a los desafíos de hoy: una cartera de productos completa y flexible. Potenciar nuestras herramientas digitales.

candidatos.

desafíos 2020	progreso	desafíos 2021
Estrategia COVID-19. CV Express, postulaciones por WhatsApp, contenido relevante. Crecer en brand awareness y consideración.	Crecimos en reconocimiento de marca y consideración.	Procesos digitales sin perder la humanidad y cercanía. Potenciar nuestros canales digitales. Crecer en reconocimiento de marca y consideración.

colaboradores.

desafíos 2020	progreso	desafíos 2021
Estrategia COVID-19. Digitalización de procesos (recibo digital, legajo digital), webinars y contenido relevante. Crecer en brand awareness y consideración.	Digitalizamos nuestros procesos. Nos acercamos a este público.	Procesos digitales sin perder la humanidad y cercanía. Trabajar el engagement y la identificación con nosotros. Impulsar nuestros canales de contacto. Continuar acompañándolos.

empleados

desafíos 2020	progreso	desafíos 2021
Estrategia COVID-19. Protocolos Back to Work - Nueva Normalidad. Liderazgo remoto y liderazgo en tiempos de incertidumbre. Refuerzo de plataforma e-learning. Capital Humano en contacto permanente con los equipos. Actividades de engagement virtuales.	Se avanzó con un cambio muy importante en la modalidad de trabajo y gestión de equipos, buscando adaptarnos al contexto y potenciar las capacidades "virtuales" de los líderes para poder gestionar de forma remota. Capacitaciones enfocadas en la materia y soporte de la cultura organizacional con acciones de engagement que permiten mantener un clima organizacional acorde a las necesidades/cambios que estamos viviendo.	Continuar con la incorporación de los nuevos talentos, que refuercen la diversidad, en una estrategia de crecimiento sostenido del negocio (field) y acompañar a la estructura de soporte (back) manteniendo altos estándares de productividad del trabajo, desarrollo organizacional, engagement, clima laboral y cultura inclusiva.

comunidad.

desafíos 2020	progreso	desafíos 2021
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 la erradicación progresiva del uso del papel, reducción y uso responsable de la energía, agua y gas, gestión de residuos, reducción huella de carbono.	Durante el primer semestre de 2020, el impacto de nuestros programas se vio fuertemente afectado por las restricciones de la pandemia. Durante el segundo semestre, pudimos transformar nuestros programas al formato virtual y llegar a más personas, aunque no hemos logrado compensar el primer semestre. Sin embargo, fue positivo para la incorporación de más personas a la inclusión de un mercado decente, formal e inclusivo.	Llegar con contenidos adaptados a poblaciones en situación de vulnerabilidad, sumando las nuevas habilidades necesarias para encontrar y desarrollarse en un empleo, a través de procesos de re-skilling y up-skilling para adaptarse a los nuevos desafíos y formatos de trabajo.



nuestros clientes.

Satisfacción de nuestros clientes

En Randstad trabajamos diariamente para garantizar la satisfacción de nuestros clientes. Con cada uno tenemos una relación única y a medida debido al esfuerzo y pasión de nuestro personal en brindar soluciones singulares.

Desde hace años, a través de ADN Randstad, medimos el grado de recomendación de nuestros públicos, evaluando la percepción de los servicios al contactarlos. Esto nos permite conocer el nivel de satisfacción y accionar rápidamente frente a los desvíos, colocando la experiencia del cliente, candidato y colaborador como centro de la toma de decisiones.

En 2020, 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, oportunidad laboral y servicio.

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.

El 63% de nuestros clientes, el 72% de nuestros colaboradores y el 60% de nuestros candidatos recomiendan nuestros servicios.

2020	NPS	muestra
clientes	63%	1.382
colaboradores	72%	2.294
candidatos	60%	1.589

Incrementamos los indicadores de recomendación de nuestros clientes en 5 puntos y de nuestros candidatos en 10 puntos, mientras que sostuvimos el nivel de recomendación de nuestros colaboradores con respecto al año anterior.



La calidad en nuestros servicios.

Durante el 2020, llevamos nuestro enfoque en calidad de servicio más allá y comenzamos un programa de diagnóstico para continuar nuestro trabajo de poner a clientes, candidatos y colaboradores como centro de todo lo que hacemos.

De esta manera, complementamos nuestro ADN con una iniciativa a nivel mundial de nuestro Holding, buscando traspasar tanto las expectativas transaccionales, como las emocionales, y trabajando a partir de las necesidades del subconsciente que guían nuestras acciones y decisiones.

Este camino, hacia una cultura humanamente centrada, es nuestra clave para poder entregar experiencias Human Forward superadoras, que potencien tanto los drivers racionales como emocionales.

Nuestra clave de calidad es el empoderamiento de nuestra gente, para que sean los verdaderos protagonistas e impulsores del cambio.

Procesos eficientes.

Durante el año 2020, nuestro Sistema de Gestión Integrado certificado según las normas internacionales ISO 9001:2015 para Sistemas de Gestión de Calidad e ISO 45001:2018 para Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, otorgado por IRAM, se mantuvo vigente. Alcanza todos nuestros servicios de tercerizaciones y provisión de personal eventual.

De esta manera podemos asegurar un mayor enfoque en la satisfacción de nuestros clientes y en la gestión de nuestros riesgos y oportunidades.



Cerca de nuestros clientes.

El 2020 fue un año diferente para todos, donde nuestros procesos, métodos e ideas se vieron movilizados y repensados para poder adaptarnos a un contexto sin precedentes. De la mano de este hecho, en Randstad llevamos adelante diferentes acciones y cambios, siempre con la premisa de que nuestros clientes son el centro y el aporte de nuestro toque humano en un mundo cada vez más tecnológico.

La pandemia cambió la forma de relacionarnos, de vivir nuestro negocio, pero nos renovó. Durante 2020, trabajamos para que Argentina trabaje.

De esta manera, estuvimos cerca de aquellos clientes con actividades esenciales, convirtiéndonos en aliados para cada acción, desarrollando y ofreciendo nuevos productos alineados a las necesidades del momento y a las nuevas tendencias producto de la pandemia.

Además, el cuidado de nuestra gente y de nuestros clientes fue el eje central de nuestro trabajo durante el 2020, lo que nos permitió continuar alineados al desarrollo de nuestro negocio.





Randstad Employer Brand Research 2020. tiempos de talento.

En 2020, llevamos a cabo la séptima 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 33 países. Con más de 185.000 encuestados, de edades entre 18 y 65 años, 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.

Este año, a partir del contexto de pandemia, de cuarentena y todos los cambios asociados a la vida personal y profesional de nuestros clientes, nos reinventamos y transformamos nuestro tradicional evento presencial y gala de premiación en una miniserie sobre employer branding: tiempos de talento.

La misma, a través de un recorrido de cinco episodios, muestra los resultados más relevantes de la última edición del Randstad Employer Brand Research y pone en valor los casos de Toyota, Mercado Libre, Aeropuertos Argentina 2000 y Banco Galicia, marcas empleadoras que se destacan y que a pesar de la adversidad que debieron enfrentar por la pandemia, revalidaron sus títulos mostrando una vez más de qué están hechas y por qué son las elegidas por el talento argentino.





Randstad Café.

Randstad Café es un espacio de encuentro y conversación creado para acercar información relevante sobre el mercado, ideas y novedades a nuestros clientes. Durante el 2020, realizamos un ciclo de 7 charlas online sobre el contexto, las necesidades y tendencias del mundo del trabajo.

En Argentina y Uruguay, nuestros Directores y Gerentes ofrecieron charlas sobre liderazgo remoto, tendencias del mundo del trabajo post covid-19, conflictividad laboral en un contexto de cambios y otros temas que nos permitieron acercarnos y seguir relacionándonos desde la virtualidad.

construyendo el mundo del trabajo.

La construcción del mundo del trabajo es uno de nuestros pilares fundamentales. Por ello, estar presentes y aportar nuestro expertise y conocimiento son actividades claves.

Es por eso que en 2020 fuimos parte de diferentes eventos y proyectos en los cuales compartimos y debatimos ideas con pares y otras empresas. Tal es el caso del Best Employers Summit de Forbes Argentina e Idea Management.

nuestros colaboradores y candidatos.

4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



Nuestros candidatos son una parte fundamental en la propuesta de valor de nuestro servicio, ya que gracias a ellos construimos la compañía. 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.

2020	NPS	muestra
clientes	63%	1.382
colaboradores	72%	2.294
candidatos	60%	1.589

Incrementamos los indicadores de recomendación de nuestros clientes en 5 puntos y de nuestros candidatos en 10 puntos, mientras que sostuvimos el nivel de recomendación de nuestros colaboradores con respecto al año anterior.



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.

En el marco del COVID-19 y con el foco puesto en cuidar a nuestros colaboradores en sus tareas diarias, desarrollamos diferentes acciones:

Randstad GO.

Lanzamos una app móvil con la finalidad de brindarles en un único espacio el acceso a todos los recursos que puedan necesitar para sus tareas en cada cliente, desde el acceso al recibo de sueldo, planificación de tareas en lugar de trabajo, así como también diferentes mensajes asociados a los procesos legales.

Legajo Digital.

Con foco en reducir y simplificar los pasos de contratación y acceso al trabajo de cada colaborador, creamos el proyecto Legajo Digital con el objetivo de digitalizar todas las instancias legales y de procedimiento. De esta manera, desde una plataforma de extranet cada colaborador puede firmar, recibir su contrato de trabajo, recibo de sueldo y detalles asociados sin moverse de su casa.

Club de Beneficios Randstad.

Una plataforma creada para brindarles acceso a descuentos y promociones de toda índole según geolocalización. Cada colaborador accede con sus datos y puede utilizar todos los que quiera sin límite de cupo.

La salud y seguridad como prioridad.

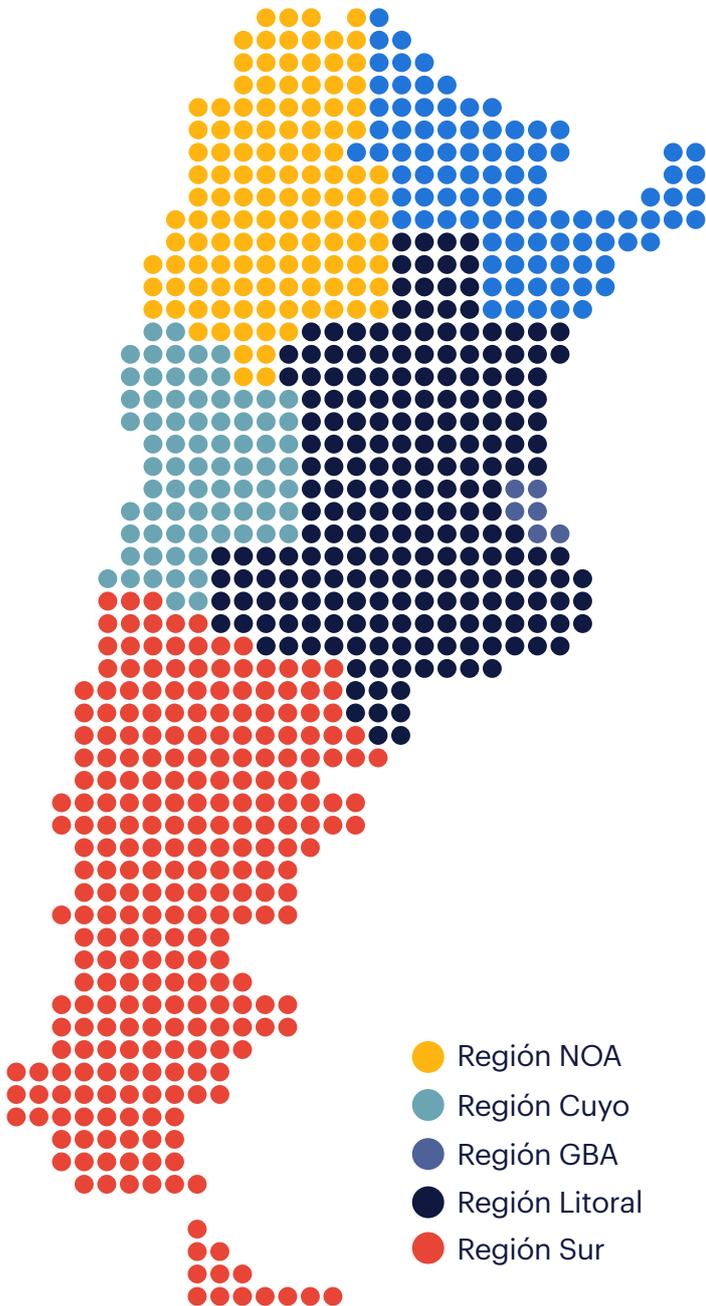
Ante la necesidad de preservar la calidad de nuestro servicio, desarrollamos diferentes acciones poniendo como prioridad la salud de las personas ante todo:

- Confección de protocolos de prevención, de traslados, de operaciones, para industrias críticas/esenciales.
- Capacitaciones sobre cómo actuar en caso de sospecha o confirmado COVID-19.
- Auditorías de campo evaluando comportamientos seguros.
- Auditorías de campo evaluando estaciones de higiene y sanitizado.
- Realización de hisopados aleatorios para identificar casos asintomáticos.
- Entrega de EPP adecuados para prevenir contagios.

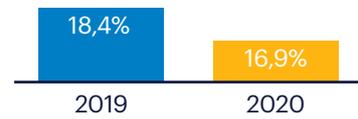
nuestros principales indicadores de empleo:

24.557 colaboradores y colaboradoras que trabajaron a través de Randstad.
20,8% mujeres y 79,2% hombres.

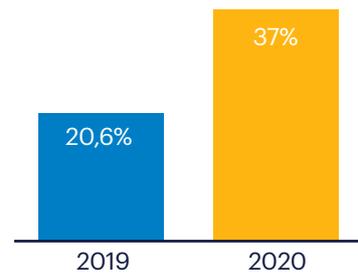
Contrataciones por región



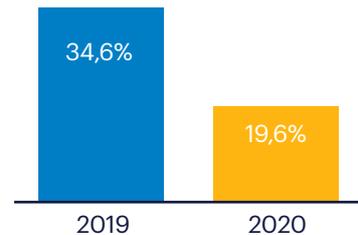
NOA



GBA



Cuyo



Litoral

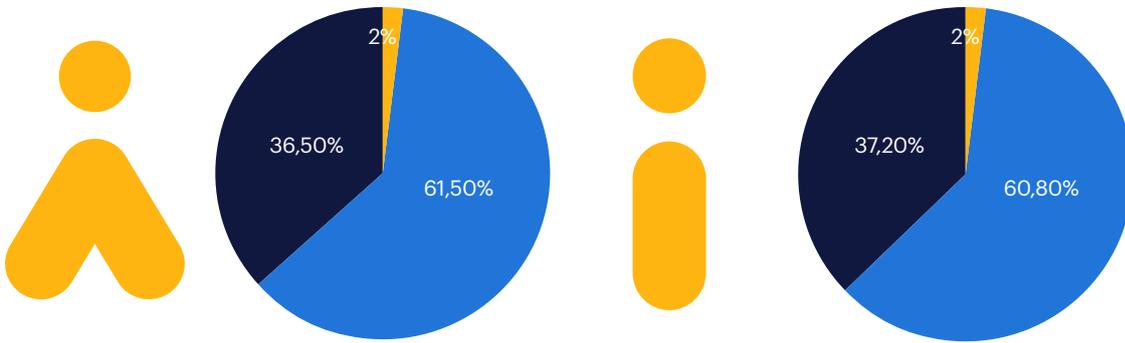


Sur



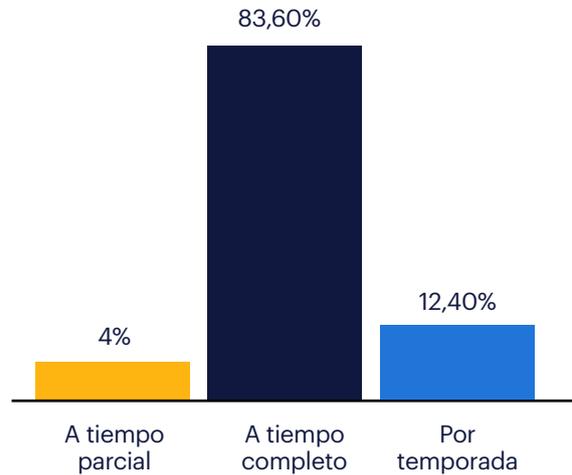
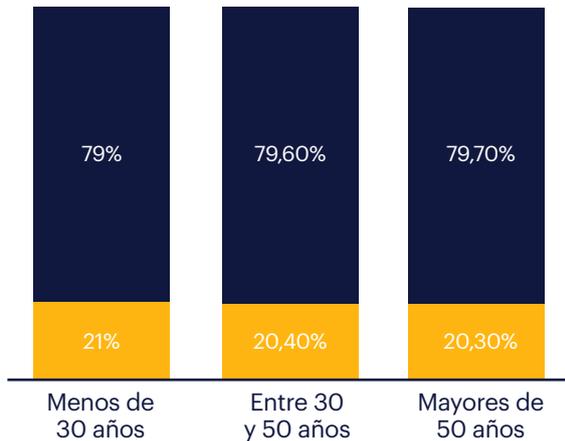
Contrataciones por género.

● Menos de 30 años
 ● Entre 30 y 50 años
 ● Mayores de 50 años



Contrataciones por edad.

Contrataciones por tipo de contrato laboral.



● Colaboradoras
● Colaboradores

10% mujeres contratadas a tiempo parcial y 86,4% a tiempo completo. 3,6% fueron contratadas por temporada.

2,6% hombres contratados a tiempo parcial y 83% a tiempo completo. 14,4% fueron contratados por temporada.

El 93% 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 7% de los contratos restantes fueron fuera de convenio.

Administramos un total de 132 Convenios Colectivos de Trabajos diferentes durante 2020.

nuestra tasa de rotación de colaboradores por región, género y edad:

tasa de rotación por género. 2020

Mujeres	243,4%
Hombres	290,2%
Total	279,7%

tasa de rotación por grupo etario. 2020

Entre 30 y 50 años	259,7%
Mayores de 50 años	240,1%
Menores de 30 años	294,6%
Total	279,7%

tasa de rotación por región. 2020

Centro Cuyo	257%
GBA	276%
Litoral	209,3%
NOA	589,8%
SUR	221,3%
Total	279,7%

Nuestras tasas de rotación de colaboradores son reflejo del dinamismo del mercado y sus necesidades de contratación.

nuestros empleados.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

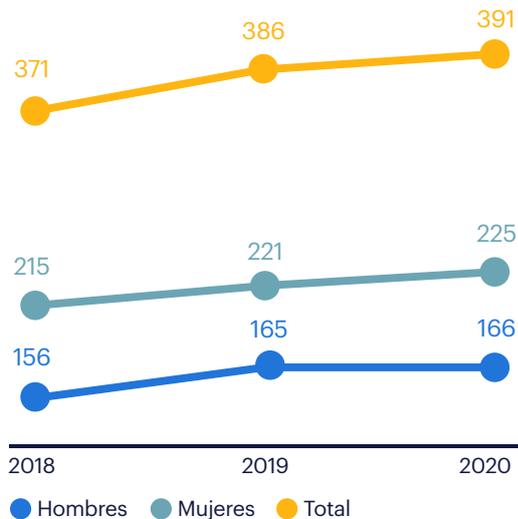


Para poder brindar servicios de calidad y satisfacer las necesidades tanto de nuestros clientes como colaboradores, debemos hacer foco en el compromiso de nuestro Capital Humano, buscando atraer, desarrollar y retener a las mejores personas, ofreciendo empleos de calidad e igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres.

nuestro staff.

Nuestra dotación total es de 391 personas de las cuales el 5,88% están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva de trabajo.

Evolución de nuestra dotación.



Nuestro staff evoluciona constantemente gracias al crecimiento del mercado y por la diversidad de procesos de selección a gestionar.

Del total de 362 contratos por tiempo indeterminado, 354 personas de nuestro staff trabajan a tiempo completo mientras que 8 lo hacen a tiempo parcial. Del total de 28 contratos por tiempo determinado, 14 personas trabajan a tiempo completo y 14 a tiempo parcial. Por último, contamos con solo una persona sin relación de dependencia.

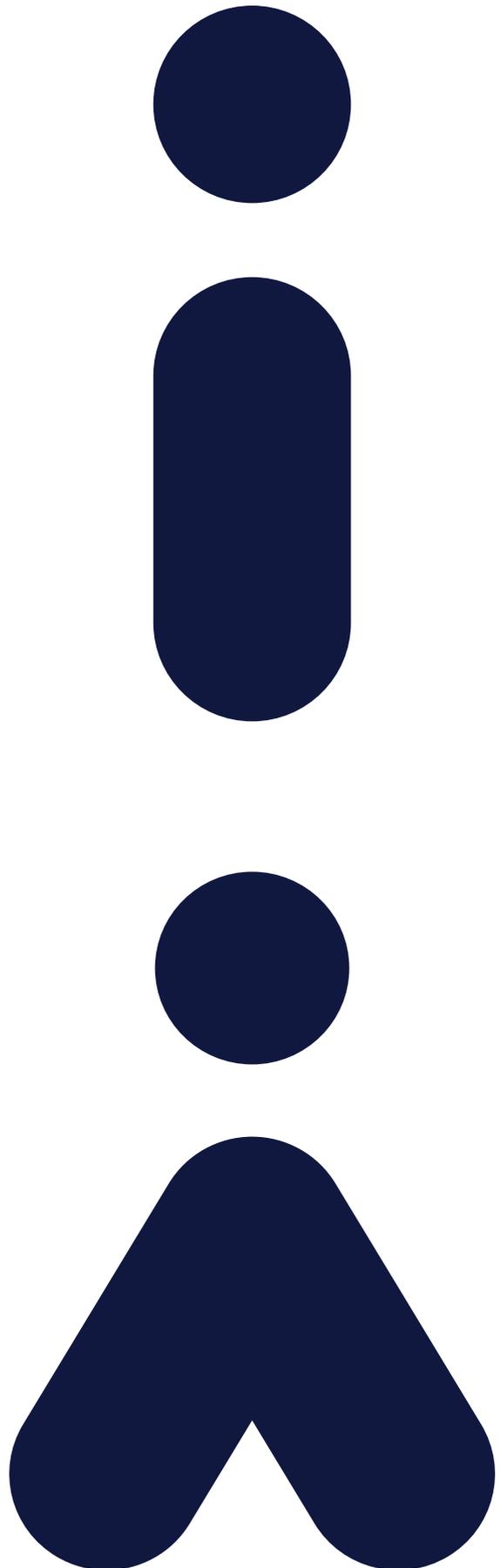
Equidad de género y oportunidades de desarrollo.

58% de nuestra plantilla son mujeres, mientras que el 42% son hombres.

Somos 225 mujeres. 91,6% trabajamos por tiempo indeterminado, 8% trabajamos con contrato a plazo fijo, y 0,04% por contrato sin relación de dependencia.

Somos 166 hombres. 94% trabajamos por tiempo indeterminado y 6% trabajamos con contrato a plazo fijo.

Además, en Randstad el 1,04% de nuestro staff tiene alguna discapacidad.



Nuestro staff por región y modalidad contractual.

Por región	Tiempo indeterminado	A plazo	sin relación de dependencia
Buenos Aires	95,7%	4,3%	-
Cuyo	87,9%	12,1%	-
Litoral	89,7%	9,7%	0,6%
Sur	95,5%	4,5%	-
NOA	100%	-	-

Por tipo de contrato	Buenos Aires	Cuyo	Litoral	Sur	NOA	Total
Tiempo indeterminado	36,7%	8%	4,34%	5,8%	6,1%	100%
A plazo	21,4%	14,3%	60,7%	3,6%	-	100%
sin relación de dependencia	-	-	100%	-	-	100%

referencias.

Región Buenos Aires: incluye Provincia Buenos Aires y CABA.

Región Centro Cuyo: incluye Córdoba, Mendoza, San Juan y San Luis.

Región Litoral: incluye Santa Fe, San Nicolás y Pergamino.

Región NOA: incluye Tucumán, Salta, Santiago del Estero y San Juan.

Región Sur: Neuquén, Chubut y Bahía Blanca.



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 son para todos independientemente de la categoría laboral y se dan en todas las regiones donde operamos.

Nuestros beneficios pueden ser organizados en las siguientes categorías:

Flexitime

Día Randstad: un día al año para realizar trámites o gestiones personales.
Viernes Early Check Out: cuatro viernes al año para retirarse a las 13hs, previa coordinación con su 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 de 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 los/as hijos/as 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 y Regalos Especiales.

Aniversarios

Presente especial para cuando cumplen 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 necesidades de salud y las del grupo familiar primario.

Vacuna antigripal

Con acceso a vacunarse voluntariamente en su lugar de trabajo al inicio de la temporada invernal.

Shopping & esparcimiento

Elegancia Randstad

Una vez al año, reciben un reconocimiento para la compra de indumentaria para la oficina.



human

forward.

Continuamos desarrollando 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 línea con esto y buscando estar cerca a pesar de la distancia durante la pandemia, realizamos diferentes acciones para acompañar a nuestro personal interno.



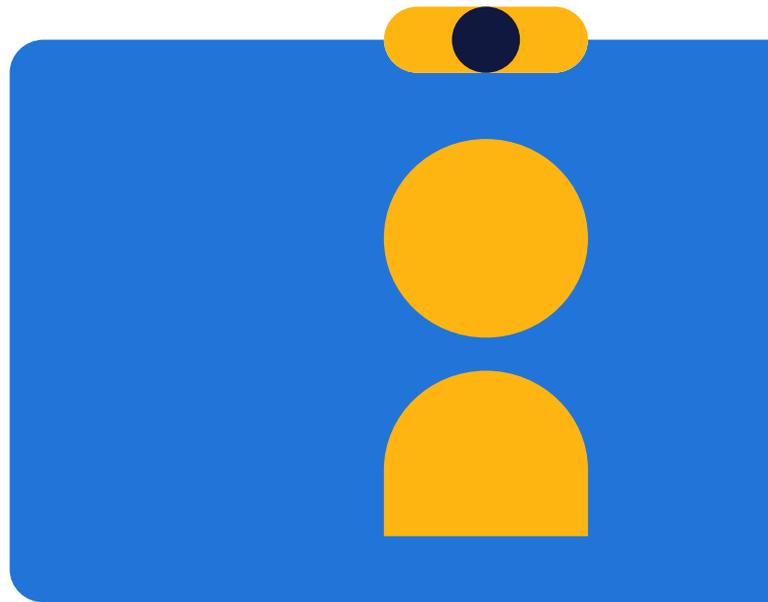
Manteniendo la cultura de la compañía y cercanía con nuestra gente:

- Enviamos 75 desayunos por el Día del Padre, 99 desayunos por el Día de la Madre y 255 tortas de cumpleaños.
- Llevamos adelante una propuesta de juegos por zoom para hijos/as del personal interno para celebrar el Día del Niño.
- Realizamos 4 after office virtuales con anfitrión, juegos y sorteos.
- Realizamos after office con invitados externos como Jimena Monteverde, Sebastián García y Miguel Martín.
- Impulsamos diversos concursos para fomentar la participación y el engagement de nuestro personal interno con diferentes temáticas relacionadas al contexto: mejor outfit de home office, tapabocas más original y video con tu compañero del home office.
- A través de nuestra red social interna, compartimos tips y consejos para atravesar la cuarentena con páginas de ejercicio, recetas saludables, tours virtuales por museos, actividades para hacer en casa con los chicos, y más.
- Realizamos la fiesta de fin de año en formato virtual bajo el concepto "Randstad Fest" con espacio de DJ, concursos, show de humor, con Pablo Granados como anfitrión.

Contención emocional, bienestar personal y guía ante la incertidumbre:

- Videochat con nuestra CEO y Hernán Hevia, Coach Profesional y Trainer Internacional en PNL para todo el personal interno, bajo la temática "es momento de estar cerca".
- Videochat de contención y guía con nuestra CEO.
- Llamados individuales a todo el personal interno, realizado por Capital Humano y Directores.
- La importancia de estar cerca: reuniones grupales con cada área junto a las HR Business Partner.
- Ofrecimos un beneficio de 3 días de descanso extra.

- MÁS OSDE APP: promocionamos los descuentos en productos y servicios para vivir experiencias saludables, así como también las charlas gratuitas sobre temas de bienestar.
- HSBC: beneficios exclusivos con las tarjetas de HSBC por ser empleado de Randstad.
- Continuamos con nuestro programa de beneficios de Club Randstad: plataforma exclusiva de beneficios con descuentos y actividades gratuitas para realizar en cuarentena.
- Consultorio Covid-19: pusimos a disposición de todo el personal interno una psicóloga a demanda para la contención emocional de nuestra gente.
- "Golden rules": proporcionamos a nuestra gente una guía de buenas prácticas para reuniones en home office.
- Kit de Home Office para todos: productos de ergonomía y materiales de escritorio.





- Webinar para Managers sobre herramientas de liderazgo con Hernán Hevia.
Encuentros virtuales individuales de nuestra CEO con cada Manager.
- Webinar para Managers de liderazgo a la distancia con representante interno.
- Academia de Liderazgo para mandos medios y futuros líderes. (Nueva propuesta Google Classroom)

Cuidando e impulsando el talento interno:

- En medio de un contexto desafiante, cuidamos e impulsamos nuestro talento interno a través del upskilling y reskilling.

Nuestras comunicaciones internas.

- Envío de comunicaciones con cambios de normativas y procesos centrales en el contexto de COVID-19.
- Listado de Preguntas Frecuentes para los equipos comerciales.
- Creación de espacio COVID-19 en Intranet para Argentina y Uruguay.
- Armado de cartelera y material de soporte para la vuelta a la oficina.

Oficinas Seguras.

- Entrenamiento con los equipos de Higiene y Seguridad, y Capital Humano para todo el personal interno sobre el regreso a las oficinas.
- Puesta a punto de sucursales.
- Implementación de una aplicación para celulares para registración de turnos de asistencia a las oficinas.
- Coordinación de hisopados con el personal interno para el regreso a la oficina.
- Seguimiento de casos sospechosos y positivos de COVID-19 .

Satisfacción de los Empleados.

Para conocer el nivel de satisfacción y fidelización de nuestros empleados con la empresa, y comprender si la gestión que llevamos adelante está en línea con sus intereses y expectativas, implementamos el Randstad in Touch (RIT), nuestra encuesta de clima.

78% tasa de participación Puntaje obtenido 8.7.

Durante el 2020, alcanzamos el puntaje más alto obtenido hasta el momento gracias a las iniciativas y acompañamiento realizado durante la pandemia, lo que nos permitió lograr una mayor satisfacción y compromiso de nuestro personal interno en relación a la compañía.



Principales Indicadores de Capital Humano.

Tasa de contrataciones por género y región.

GBA

Femenino	Masculino	Suma Total
21,71%	17,86%	23,74%

Centro Cuyo

Femenino	Masculino	Suma Total
30,00%	7,69%	21,21%

Centro Noa

Femenino	Masculino	Suma Total
0,00%	33,33%	25,00%

Litoral

Femenino	Masculino	Suma Total
22,77%	21,62%	22,29%

NOA

Femenino	Masculino	Suma Total
11,11%	11,11%	11,11%

Sur

Femenino	Masculino	Suma Total
18,18%	0,00%	9,09%

Suma TOTAL

Femenino	Masculino	Suma Total
24,44%	17,47%	21,48%

tasa de nuevas contrataciones por género y grupo etario.

Entre 30 y 50 años

Femenino	Masculino	Suma Total
13,16%	8,26%	11,11%

Mayores de 50

Femenino	Masculino	Suma Total
0%	0%	0%

Menores de 30

Femenino	Masculino	Suma Total
54,69%	45,45%	50,93%

Suma TOTAL

Femenino	Masculino	Suma Total
24,44%	17,47%	21,48%

Tasa de rotación por género y región.

GBA

Femenino	Masculino	Suma Total
8,43%	12,50%	10,07%

Centro Cuyo

Femenino	Masculino	Suma Total
10,00%	15,38%	12,12%

Centro Noa

Femenino	Masculino	Suma Total
0,00%	0,00%	0,00%

Litoral

Femenino	Masculino	Suma Total
14,85%	9,46%	12,57%

NOA

Femenino	Masculino	Suma Total
0,00%	0,00%	0,00%

Sur

Femenino	Masculino	Suma Total
45,45%	27,27%	36,36%

Suma TOTAL

Femenino	Masculino	Suma Total
12,89%	11,45%	12,28%

tasa de rotación por género y grupo etario.

Entre 30 y 50 años

Femenino	Masculino	Suma Total
12,50%	13,76%	13,03%

Mayores de 50

Femenino	Masculino	Suma Total
22,22%	0,00%	9,09%

Menores de 30

Femenino	Masculino	Suma Total
12,50%	9,09%	11,11%

Suma TOTAL

Femenino	Masculino	Suma Total
12,89%	11,45%	12,28%

Permiso parental

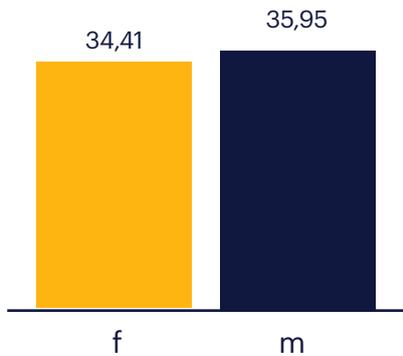
	F	M	Total
Con derecho a la licencia	9	4	13
Que ejercieron el derecho	9	4	13
Regresaron a trabajar luego de la licencia	9	4	13
Continuaron trabajando luego de los 12 meses de gozada la licencia	8	3	11

Tasa de regreso al trabajo:
100%

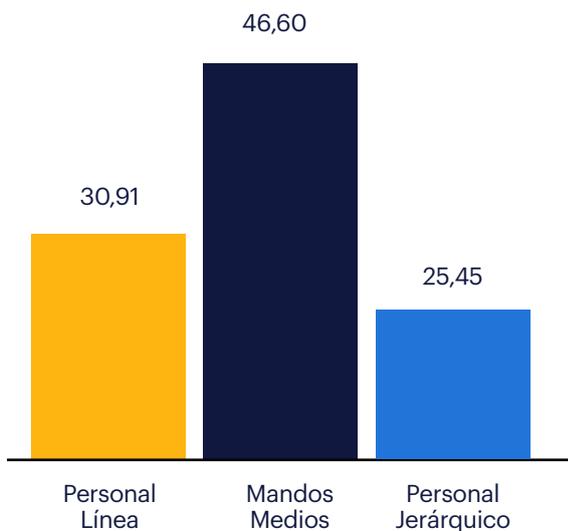
Tasa de retención:
84,6%

Formación y capacitación de nuestro personal interno. Promedio de horas de formación.

Por género.



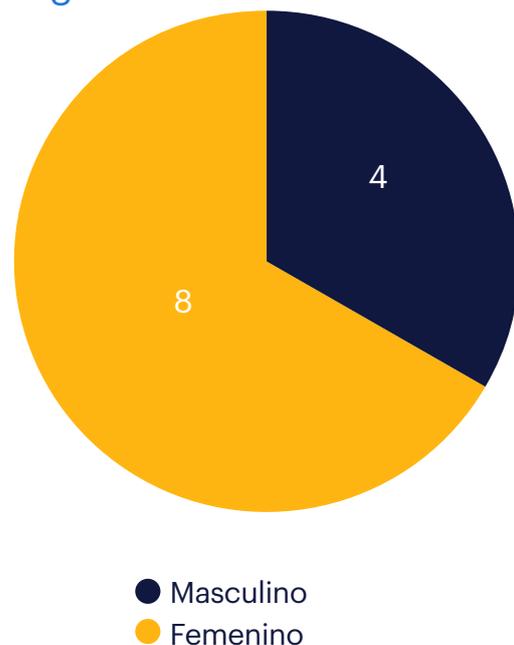
Por categoría laboral



en promedio, nuestro personal interno se formó durante 35,06 horas.

Durante el 2020, la agenda de capacitación se adaptó a la pandemia, adoptando un formato de capacitación 100% online y a través de nuestra plataforma e-learning. El modelo de negocio se vio modificado y con ello, los diferentes procesos. Es por esto, que pusimos el foco en acompañar a nuestros equipos comerciales, brindándoles el apoyo y las herramientas necesarias para poder desempeñarse en este contexto. Además, tuvimos un avance tecnológico para poder adaptarnos a la situación del momento: lanzamos Legajo Digital, CV digital, ATS: automatización y agilización de los procesos de selección, haciendo foco en la adecuación de nuestros perfiles, campañas digitales de marketing (TSM), entre otros.

Promociones Internas por género



Tasa promoción interna:
F = 3,56%
M = 2,41%
Total. 3,07%

Plan de equidad de género.

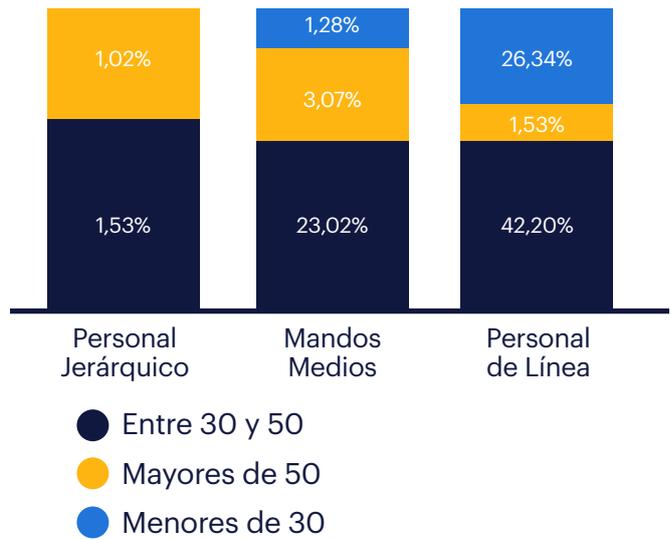
En Randstad promovimos la equidad de género en el ambiente corporativo porque consideramos que fortalece el capital humano y, en esa diversidad, se mejora la calidad, elemento imprescindible para una buena gestión de nuestros procesos empresariales. Es por esto, que desde Randstad adherimos al Objetivo 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.

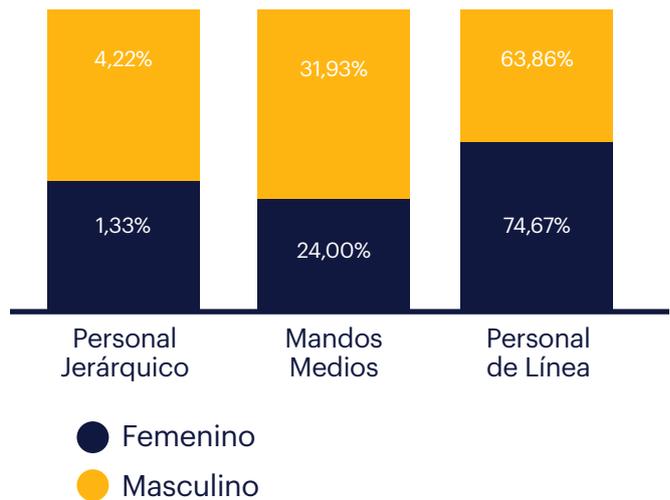
5 IGUALDAD DE GÉNERO



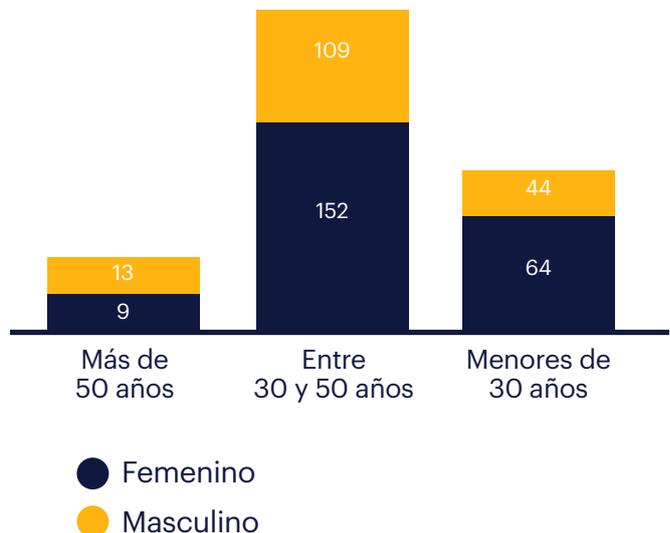
Dotación por diversidad etaria según rango categoría profesional.



Diversidad de género según categoría laboral



Dotación por diversidad etaria según rango categoría profesional.



Brecha salarial para el género femenino según su posición.

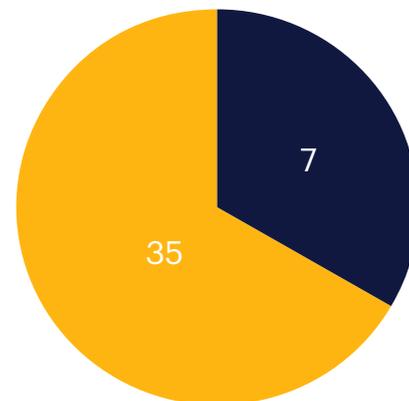
	2019	2020
Directores	-6,71%	-3,98%
Gerentes nacionales y Managers back	-8,95%	-4,20%
Gerentes regionales y nacionales field	1,06%	3,05%
Personal línea field	3,31%	3,96%
Personal línea bo	5,60%	-3,39%

Durante el último año, la brecha salarial entre géneros fue de 3,98% a favor de los hombres en la Dirección de la compañía. 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.

Nuestra apuesta por la formación en el trabajo.

En Randstad sabemos que las primeras prácticas profesionales son claves para el desarrollo de los jóvenes en el mundo del empleo. A través de estos programas, pueden dar sus primeros pasos en el ámbito laboral. Por eso, contribuimos a su desarrollo a través de pasantías rentadas y prácticas que se llevan adelante en todas las sucursales del país.

Prácticas profesionales y pasantías.



- Prácticas Profesionales Supervisadas
- Pasantías

Salud y seguridad.

Dentro de los pilares de la sostenibilidad nos enfocamos en la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros candidatos, empleados y clientes, ya que son parte inexorable de nuestro negocio.

En Randstad desarrollamos las mejores prácticas en gestión del trabajo, cuidando a nuestra gente, y proporcionando un ambiente laboral sano y saludable, buscando evitar lesiones y enfermedades así como también evitando riesgos laborales previsibles.

Nuestros objetivos son:

- 0 fatalidades
- Eliminación de peligros y una continua disminución de riesgos
- Priorización de los controles aplicables

Como se mencionó en el apartado “Nuestras políticas”, contamos con una Política de Salud y Seguridad que nos garantiza un trabajo seguro y saludable, velado por profesionales en la materia, que gestionan su cumplimiento.

A su vez, el 2020 fue un año marcado por la pandemia que trajo el COVID-19, lo que significó un nuevo desafío como compañía.

De esta manera, con el foco puesto en preservar la salud y el bienestar tanto de nuestro personal interno, como de nuestros colaboradores, llevamos adelante diferentes medidas de seguridad:

Para nuestro personal interno.

- Cerramos nuestras oficinas y sucursales para comenzar a trabajar bajo la modalidad de teletrabajo.
- Conformamos un Comité de Crisis para afrontar en conjunto la pandemia y generar planes de acción tanto para nuestro público interno como externo.
- Confeccionamos protocolos de cuidado para poder respetar las medidas establecidas durante la pandemia y continuar cuidando a nuestros empleados.
- Capacitamos a todo nuestro personal interno sobre cómo actuar en caso de sospecha o confirmación de COVID-19, y

sobre los protocolos para el retorno al lugar de trabajo.

Para nuestros clientes y colaboradores.

- Confeccionamos protocolos de prevención, de traslados, de operaciones, para industrias críticas/esenciales.
- Capacitamos sobre cómo actuar en caso de sospecha o confirmado COVID-19.
- Auditamos en campo, evaluando comportamientos seguros.
- Auditamos en campo, evaluando estaciones de higiene y sanitizado.
- Realizamos hisopados aleatorios para identificar casos asintomáticos.
- Entregamos EPP adecuados para prevenir contagios.

durante el 2020
no sufrimos
fallecimientos por
COVID-19.





salud y seguridad junto a nuestros clientes y colaboradores.

Tasa de accidentes (TACC)



gracias a nuestro esfuerzo constante, llevamos 8 años de reducción de la tasa de accidentalidad, alcanzando el 50% comparado con el año 2013.

comité de seguridad.

Nuestro Comité de seguridad y salud ocupacional, funciona desde la Casa Central en la Ciudad de Rosario, teniendo alcance al 100% de los empleados que se desempeñan en dicho establecimiento.

Durante el último periodo, se llevaron adelante las reuniones pautadas, pero debido al contexto pandemia, se realizaron todas de forma virtual. Las mismas se focalizaron en temáticas vinculadas a la mitigación y control de COVID-19, participando desde la confección y actualización de protocolos, hasta la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

El cumplimiento de los objetivos 2019 fue alcanzado con éxito, 0 accidentes in itinere para personal interno en todo 2020.

No tuvimos ninguna denuncia por enfermedad profesional para personal interno durante el año, ya que la cultura de la seguridad se incrementó y todo el personal se involucró con responsabilidad en el marco de la pandemia, participando de todas las capacitaciones, aportando ideas para mejorar y cumpliendo los protocolos en nuestras oficinas. El plan de acción general no reflejó avances respecto a mejoras de condiciones edilicias ya que el establecimiento estuvo cerrado.



cadena de valor.



Diariamente gestionamos nuestra cadena de suministro para ser eficientes, lo que nos permitió que no se presenten cambios significativos en la misma y la relación sostenible con proveedores críticos 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.

Nuestros proveedores se adhieren online a nuestro Código de Ética, lo que nos permite compartir con ellos nuestros valores, principios empresariales y estándares para generar lazos más duraderos. Pueden acceder a las diversas Políticas de la compañía en la página web corporativa. Además, dentro del perfil de cada uno, nuestros proveedores pueden consultar las evaluaciones que les realizamos cada año para conocer su desempeño.

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



A pesar de la pandemia, hemos podido mantener la operatoria y cadena de suministros, volcando nuestra gestión 100% virtual con todos los proveedores, lo que nos ha permitido entre otras cuestiones, mejorar procesos administrativos-operativos que terminan en una optimización del tiempo de procesamiento de documentación y comprobantes, y resulta en una mejora de los plazos de pagos a nuestros proveedores, como consecuencia de la eliminación de procesos físicos. Además, como parte de las medidas definidas para afrontar la pandemia se encontraron:

- El sector de compra trabajó con los diferentes públicos de interés.
- Se trabajó en la reducción de costos y en alianzas con los proveedores para bonificaciones de los servicios.
- Con la premisa de mantener la relación con los proveedores de confianza, se apoyó e impulsó la reinversión de los mismos.
- Se incluyeron como proveedores nuevos a los laboratorios para hisopados del personal interno.

¹ 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.

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

principales indicadores.

Aceptación por parte de nuestros proveedores del código de ética

2018	2019	2020
100%	100%	100%

Evaluación que realizamos a proveedores

2018	2019	2020
100%	100%	100%

Porcentaje de proveedores de origen nacional o local

2018	2019	2020
97%	98,57%	97,75%

Debido a la certificación de la organización bajo el estándar ISO 9001, se realizan evaluaciones a proveedores para dar seguimiento al servicio brindado y asegurar su calidad.

En el año 2020, se realizó la evaluación para la totalidad de los proveedores.

La organización no realiza evaluaciones ambientales de los proveedores.

nuestro compromiso ambiental.

En Randstad estamos comprometidos con el cuidado del medioambiente y entendemos que, a pesar de que nuestro impacto sea pequeño, debemos medirlo y gestionarlo. Por ello, como informamos en el apartado “Nuestras Políticas”, hemos definido una política interna sobre el cuidado del medio ambiente y medimos anualmente nuestros impactos de consumo de energía y transporte.

Partiendo de este lugar, durante 2019 y 2020 hemos trabajado en diversas iniciativas para reducir uno de los insumos que más utilizamos: el papel.

Proyecto Legajo Digital

Como parte de nuestro trabajo de lograr la mejor experiencia para nuestros públicos, así como también eficientizar nuestros procesos a través de la digitalización, durante 2020 lanzamos el proyecto de Legajo Digital de colaboradores, buscando digitalizar todos los documentos que forman parte del legajo al momento de su alta.

Legajo Digital es clave no solo para facilitar el proceso de alta a nuestros colaboradores, sino también para lograr un mayor orden en la documentación e información de este público, así como también una mayor seguridad, lo que a su vez permite ahorrar costos al personal

al trasladarse para firmar o presentar documentación. Esto genera, además, un gran impacto medioambiental ya que se evita la impresión de todos estos legajos.

Proyecto CV Digital

Desde 2019 Randstad empezó con sus pruebas pilotos dejando de recibir cvs en las sucursales. En algunos casos, recibíamos en promedio un total de 300 CVs en un solo día, lo que implicaba que las personas tengan que gastar dinero en los transportes para llegar a la sucursal, y gastos en la impresión del documento. A partir de este proyecto, promovemos la digitalización del manejo de información para cada candidato/a y la facilidad para postularse, y por otro lado el cuidado medioambiental (evitando las impresiones e impactos en la huella de carbono).

Además, en 2020 hemos realizado nuestra primera inversión para compensar nuestras emisiones de Huella de Carbono, pudiendo así mitigar el 10% del Alcance 1, es decir, el impacto directo de nuestros consumos en energía y transporte. En este caso, nuestra inversión sirvió para plantar 14 árboles de la mano de Amigos . A continuación, también reportamos nuestros consumos en este sentido:

En 2020 no se registraron incumplimientos de la legislación y/o normativa ambiental.

Ninguna de nuestras actividades se desarrollan en áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, ni tienen impactos significativos en la biodiversidad.

Por el momento, no realizamos una evaluación ni selección de proveedores de acuerdo a criterios ambientales.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



nuestros indicadores.

Consumo anual de energía de fuentes tradicionales

		2019		2020	
		873.069 kW		201.710 kW	
		Scope 1 (emisiones directas) 2020		Scope 1 (emisiones directas) 2019	
		Cantidad	CO2eq	Cantidad	CO2eq
Gas para calefaccionar	m ³	23.542	44	50.061	95
Fuel para calefaccionar	litro	0	0	0	0
Nafta para autos compañía	litro	71.000	195	146.000	400
Diesel para autos compañía	litro	0	0	0	0
		Total Scope 1 2020	239	Total Scope 1 2019	495
		Scope 2 (emisiones indirectas) 2020		Scope 1 (emisiones indirectas) 2019	
		Cantidad	CO2eq	Cantidad	CO2eq
Electricidad	Gj	726	79	0	0
Fuentes sustentables	Gj	0	0	0	0
Calefacción Urbana	kWh	0	0	873.067	342
		Total CO2 Scope 2 2020	79	Total CO2 Scope 2 2019	342
		Subtotal Scope 1+2	318	Subtotal Scope 1+2	837
		Scope 3 2020		Scope 3 2019	
		Cantidad	CO2eq	Cantidad	CO2eq
Viajes por Aviones	KM	102.109	18	1.562.424	273
		Total CO2 Scope 3 2020	18	Total CO2 Scope 3 2019	273
		Total CO2 por tonelada métrica 2020	336	Total CO2 por tonelada métrica 2019	1.110



nuestra
comunidad.



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



En Randstad 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

La inclusión laboral permite superar las situaciones de vulnerabilidad, por lo cual, día tras día trabajamos para que nadie quede afuera.

Desde este enfoque, hemos desarrollado varias prácticas durante el último período cuyo objetivo principal fue hacer frente a las consecuencias de la pandemia en la sociedad, disminuyendo 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

Nuestro personal interno comparte sus conocimientos y experiencias para facilitar la búsqueda del empleo a los más jóvenes, buscando que comprendan 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. Durante el 2020 trabajamos principalmente en jornadas virtuales.

2058 personas fueron alcanzadas por nuestro programa en 270 horas.

Articulación Sectorial

Durante el tan particular 2020, hemos continuado con 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.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



PILA (Programa de Introducción Laboral Acelerada)

El objetivo de este programa es capacitar a personas para que adquieran distintas herramientas de empleabilidad, habilidades blandas, digitales e inclusión financiera. De esta forma, podrán estar más preparados y en mejores condiciones de igualdad para encontrar un empleo formal.

Como parte del programa, hay una instancia de entrevistas que realizan diferentes empresas para entrevistar a los candidatos.

A partir de estas iniciativas, seguimos avanzando con nuestro propósito vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, apuntado a una educación de calidad, a lograr trabajo decente y crecimiento económico, a reducir las desigualdades y a generar alianzas para lograr estos objetivos.

4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



PILA Don Orión

Desde la obra de Don Orión, en la localidad de Claypole, Partido de Almirante Brown (Buenos Aires), hemos organizado un Programa PILA para un grupo de 24 ex alumnos de 4 colegios secundarios de Don Orión. Este año, sumamos a Asociación Peregrina como aliado clave para la organización y tutoría general de los grupos de cada edición PILA.

Este programa se desarrolló entre los meses de abril y mayo, donde 7 egresados obtuvieron un empleo luego del curso. 24 jóvenes pudieron terminar el programa. Participaron 12 empresas.

PILA Barrio 31

Esta edición se realizó a través del CeDEL, y se apuntó a un grupo de jóvenes vecinos/as del Barrio, con secundario completo.

Este programa se desarrolló durante el mes de julio, en donde finalizaron un total de 22 alumnos, y de ellos, 4 obtuvieron empleo. Participaron 8 empresas.

Por primera vez desarrollamos el programa en la Provincia de Santa Fe en alianza con la Municipalidad de Rosario, y mediante algunas organizaciones barriales.

16 jóvenes pudieron terminar el programa y 3 obtuvieron un empleo. Participaron 14 empresas.
Barrio 31

Si bien durante el 2020 la mayor parte

PILA en el Barrio 31.

Fabiola Useche, Consultora RPO, se sumó como voluntaria para realizar las entrevistas, y nos cuenta cómo fue su experiencia: “Es mi primera participación como voluntaria, donde me tocó realizar prácticas de entrevistas grupales a los chicos que participan de los talleres, quienes venían de una serie de capacitaciones para fortalecer su presentación y aprender a realizar un cv. Lo que más me gusta es poder orientarlos desde mi experiencia como reclutadora para que se conozcan un poco más de ellos y de ese modo puedan resaltar ese potencial al enfrentarse a una entrevista de trabajo, indicarles lo importante de lo que dicen y cómo lo dicen para tener mejor resultado en los procesos de selección. Lo que más destaque del voluntariado es tener la oportunidad de seguir sirviendo y además hacerlo desde lo que me dedico a diario. Con este pequeño aporte podemos sumar en la vida de otras personas. Sabemos como selectores que esos 30-45 minutos de entrevista son determinantes para abrir o cerrar la puerta a nuevas oportunidades. Con estos aportes de los talleres y las entrevistas, ayudamos a que personas a las que se les ha dificultado obtener empleos puedan escalar y cambiar su calidad de vida”.

PILA Rosario

del programa quedó suspendido desde el momento que comenzaron las medidas de aislamiento por COVID-19, el programa continuó durante el mes de septiembre.

78 entrevistas.
7 contratados.
4 encuentros presenciales.
4 encuentros virtuales.

Además, como parte de la promoción de las actividades realizadas por el CeDEL y con el objetivo de lograr sumar a más empresas a la búsqueda de talentos de vecinos del barrio, este año, María Laura Castelli, Gerente de la sucursal de Staffing de Capital Federal, participó y disertó en un evento virtual junto a otras 9 empresas para compartir nuestra experiencia de reclutamiento, selección y capacitación a los vecinos del barrio. Promocionar, compartir e inspirar a otros colegas para que sumen más contrataciones inclusivas es parte de nuestra vocación.

María Laura Castelli Gerente de Staffing CABA (Barrio 31-CeDEL)
"A través de este evento pudimos visibilizar el trabajo de Randstad en Barrio 31, contando nuestra experiencia desde el inicio, transmitiendo entusiasmo, derribando mitos y motivando a que otras empresas se sumen, conozcan y contraten a más vecinos"

PANAL

Este fue un año más analítico, en donde nos tomamos más tiempo para analizar los resultados de la primera edición PANAL 2019, en el cual, como informamos en nuestro último Reporte de Sostenibilidad, participaron 15 jóvenes de la Municipalidad de Vicente López en un programa de empleabilidad, junto a RIL, la Fundación Reciduca, y varias empresas asociadas al programa, en búsqueda de una inclusión. Este año realizamos más de 5 encuentros para analizar y trabajar sobre los pasos a seguir. 10 de estos jóvenes estaban empleados, y aun así decidimos avanzar y realizamos una encuesta de seguimiento a los participantes de la edición 2019 para conocer su estado actual de empleo y sus aspiraciones, y determinamos que necesitábamos comprender mejor cómo seguir acompañándolos. Es por ello, que de común acuerdo, definimos un programa de mentoreo, que hemos lanzado en noviembre 2020, y que continuó durante el 2021.

Desde Randstad nos comprometimos con el mentoreo de 1 de estos jóvenes, llevado adelante por una consultora de Randstad.

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.

En relación a esta temática, durante el último año, hemos llevado a cabo un seguimiento de todo nuestro personal interno para conocer cómo lidiaban con la pandemia y el trabajo 100% remoto.

Gracias a esto, pudimos detectar y comprobar que la pandemia afectó en mayor medida a las mujeres que a los hombres en tanto a la mayor carga horaria de trabajo en el hogar, sea para el cuidado de niños y mayores, y/o para el trabajo doméstico. Esto ha repercutido en nuestro personal, de manera que la empresa ha generado cambios y nuevas reglas para el trabajo, como se detallan en el capítulo “Nuestros Empleados”.

En paralelo, Andrea Avila, nuestra CEO para Randstad Argentina y Uruguay, ha participado en un panel sobre liderazgo, organizado por el Pacto Global en Argentina, en donde ha hablado sobre este flagelo. También participó del 13° Encuentro de Líderes, convocada por El Cronista, el 1° de diciembre, en donde tuvo la oportunidad de visibilizar y expresar su visión sobre la temática.

Finalmente, y como todos los años, medimos nuestro impacto en temas de equidad de género dentro de nuestra operación, reportando estas mediciones en el capítulo “Nuestros empleados”, en donde verán los indicadores sobre temas como composición, horas de formación, promociones, salarios y licencias de maternidad y paternidad aperturadas.

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. Trabajamos continuamente 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.

Jardines de Cosecha

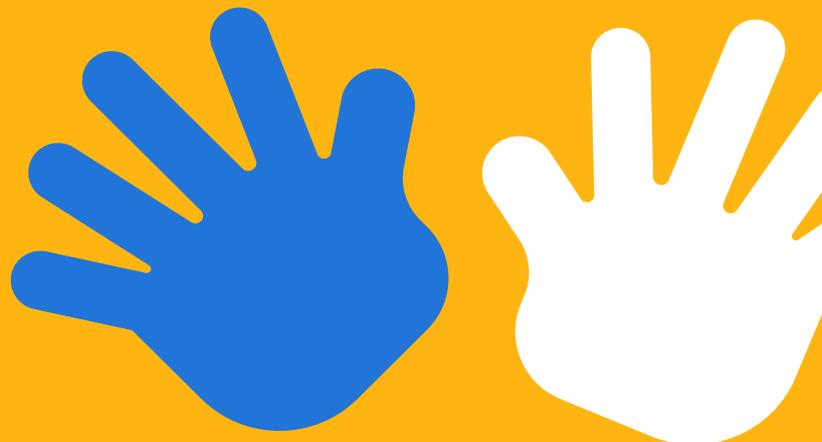
Desde hace 11 años, formamos parte del proyecto de la Cámara del Tabaco de Salta que busca la erradicación de trabajo infantil. Como todos los años, llevamos adelante en la localidad de El Jardín, Salta, durante los meses de enero y febrero, el programa Jardines de Cosecha. Durante el año, se pusieron en marcha ocho centros ubicados en la zona rural de Salta que funcionaron 10 horas por día. Allí se incluyeron a 660 niños y niñas, desde 5 meses a 12 años, con el objetivo de brindar un espacio de contención y atención. También se realizó un seguimiento médico, odontológico y oftalmológico, acompañados por un plan nutricional y, por supuesto, por actividades de recreación, arte, deporte, educación en higiene personal, normas, valores y trabajos en equipo.

El impacto de las acciones en estos espacios pensados para la alegría, el disfrute y la atención de los niños y

niñas, no tiene mejor manera de ser demostrado que a través de las sonrisas y la felicidad de cada uno de ellos que encuentran aquí una oportunidad para compartir otras realidades y la posibilidad de participar de actividades acordes a su edad.

Esta es una iniciativa que crece y cada vez son más los productores, empresas y la sociedad en general que se concientizan sobre la necesidad de alejar a los niños del riesgo del trabajo. Nunca es suficiente y hay que ser conscientes de que se necesitan más actores para poder alcanzar a más niños y niñas que puedan conseguir lo que toda persona de su edad necesita: jugar y desarrollarse como personas.

660 niños y niñas en 8 centros de contención.



Durante el último año, todos nuestros programas fueron virtuales por la pandemia COVID-19, lo que nos permitió una readaptación de los contenidos para que éstos resulten amenos haciendo énfasis en la digitalización de la búsqueda de empleo.

acerca del reporte.

Proceso de elaboración del reporte.

Este nuevo Reporte de Sustentabilidad presenta los avances en nuestra gestión del triple impacto para el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020. Este nuevo informe nos permite brindar información transparente y sistematizada, incluyendo indicadores comparativos correspondientes a períodos anteriores, sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental, destinado a todos nuestros grupos de interés.

Este informe ha sido elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), presentamos el compromiso en nuestra contribución a los ODS y las comunicaciones del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

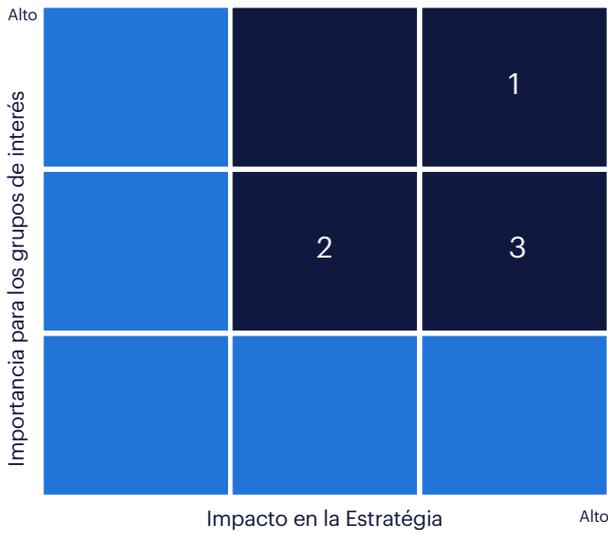
Análisis de Materialidad.

Los temas materiales incluidos en este Reporte fueron definidos teniendo en cuenta las expectativas de los diferentes grupos de interés y el contexto de nuestra Compañía. Este proceso engloba las siguientes etapas:

- **Identificación:** realizamos encuestas en línea destinadas a todos nuestros grupos de interés que nos permitieron identificar los temas materiales a reportar en el presente informe y elaborar nuestra matriz de materialidad. Esta matriz constituida gracias a la participación de 2.074 personas en 2020 y tiene una validez de dos años, terminado ese período volveremos a realizar nuevamente el proceso de definición de los temas materiales.
- **Priorización:** en reuniones con referentes clave, revisamos los resultados de las encuestas, considerando su impacto dentro y fuera de la organización, los requerimientos de los estándares internacionales utilizados, y las expectativas surgidas en los espacios de consulta con los distintos públicos.
- **Revisión y validación:** El contenido es revisado y validado por la Dirección de Public Affairs & Sustentabilidad

El Reporte de Sustentabilidad 2020 fue revisado y aprobado por el Directorio de Randstad.

Nuestra matriz de materialidad



1.

- Empleo
- Salud y seguridad en el trabajo
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- No discriminación
- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso u obligatorio
- Formación y enseñanza

2.

- Energía
- Emisiones
- Evaluación ambiental de proveedores
- Evaluación de derechos humanos
- Cumplimiento socioeconómico

3.

- Anticorrupción

Diálogo y participación con nuestros Grupos de Interés

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 on line sobre asuntos materiales, Randstad Award, newsletter, eventos ad oc.

• Candidatos y colaboradores externos:

Sitio web, redes sociales, aplicaciones, ferias de empleos, reporte de sostenibilidad, extranet, encuesta on line sobre asuntos materiales, línea ética, encuestas de satisfacción, Club Randstad, comité de seguridad y salud

• Empleados:

Línea ética, actividades de capacitación, encuesta on line 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 on line sobre asuntos materiales, reuniones con la Gerencias de Public Affairs & Sostenibilidad.

• Gobiernos / sociedad / comunidad:

Programas de RSE y de voluntariado, encuesta on line sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales.

• Sindicatos:

Encuesta on line sobre asuntos materiales, comité de seguridad y salud, sitio web, redes sociales.

• Proveedores:

Encuesta on line sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales, evaluación de proveedores, reporte de sostenibilidad, código de ética.

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 2020 y el 31 de Diciembre de 2020 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 sostenibilidad 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.
- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de Responsabilidad Social.

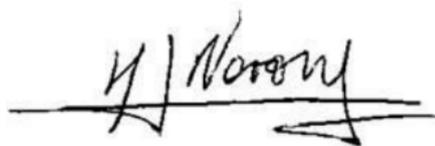
⁹ Randstad es una organización multinacional. En este reporte se habla genéricamente de RANDSTAD y de todas sus operaciones en la Argentina actuando bajo las siguientes sociedades: SESA Internacional S.A., Trading Internacional S.A., Rest Division Servicios S.A., Soluciones Randstad S.A. y Trading Servicios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

- 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 2020 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



información complementaria.

Los temas materiales incluidos en este Reporte fueron definidos teniendo en cuenta las expectativas de los diferentes

Todos los reportes de sostenibilidad están publicados en nuestra página web y promocionado en nuestras redes, accediendo se puede bajar como archivo o leer on line.

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

El Reporte de Sostenibilidad 2020 de Randstad Argentina alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina.

Escuchamos su opinión sobre nuestro reporte:

Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad jfigueroa@randstad.com.ar
Tel: +54 9 341 208 0002

Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina
Proceso de elaboración de la memoria de sostenibilidad

Coordinación general

Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad

Creatividad, diseño, contenidos y producción

Marcom

Evaluación externa

Crowe Argentina – Monasterio & Asociados Auditoría - www.crowe.com/ar

Colaboraciones

Calidad - Capital Humano – Compras – Comunicaciones – Legales – MarCom Operaciones - Seguridad e Higiene – Sustentabilidad

Asesoramiento y asistencia técnica GRI

Crowe Argentina – HL Consulting S.A. – Global Sustainability Services
www.crowe.com/ar

Todos los derechos reservados.
Mes de emisión: Agosto 2021
www.randstad.com.ar

índice de contenidos GRI.

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
Contenidos generale				
GRI 102: Contenidos Generales	102-1 Nombre de la organización	7		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	7 y 9		
	102-3 Ubicación de la sede	9		
	102-4 Ubicación de las operaciones	9		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Randstad Argentina SA		
	102-6 Mercados servidos	9		
	102-7 Tamaño de la organización	8		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	31 y 32		Principio 6
	102-9 Cadena de Suministro	45		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	" Si bien la fusión de SESA INTERNACIONAL S.A. Y REST PERSONAL EVENTUAL fue concluida, y aprobada por IGJ, se está trabajando en la cancelación registral de REST PERSONAL EVENTUAL en el Registro respectivo de la Ciudad de Neuquén. Está en trámite la fusión entre TRADING INTERNACIONAL S.A Y REST DIVISIÓN SERVICIOS S.A. en el Registro respectivo de la Ciudad de Rosario."		
	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		
	102-12 Iniciativas externas	57		

102-13 Afiliación a asociaciones	17, 41 y 57		
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3 a 6		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	10 y 11		Principio 10
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	13 y 14		Principio 10
102-18 Estructura de gobernanza	12		
102-35 Políticas de remuneración	41		
102-40 Lista de grupos de interés	58		
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	30		Principio 3
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	58		
102-43 Enfoque sobre participación de los grupos de interés	58		
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	102-10		
102-46 Definición del contenido de los informes y la cobertura del tema	58		
102-47 Lista de los temas materiales	58		
102-48 Reexpresión de la información	No hay reexpresión de información.		

	102-49 Cambios en la elaboración de informes	No hubo cambios en la elaboración de los informes.		
	102-50 Período objeto de la memoria	1° de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2020		
	102-51 Fecha del último informe	Último reporte presentado corresponde al período de enero a diciembre 2019		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Jfigueroa@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 de Global Reporting Initiative: opción esencial.		
	102-55 Índice de Contenidos GRI	62 a 65		
	102-56 Verificación Externa	59 y 60		
Temas materiales				
Temas económicos				
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	45		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	45		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45		
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	46		

Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	13 y 14		Principio 10
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13 y 14		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13 y 14		
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	15		Principio 10
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	15		Principio 10
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	15		Principio 10
Temas ambientales				
Energía				
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 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	49		
Emisiones				
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 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	49		
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	49		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	49		
Evaluación ambiental de proveedores				
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 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	48		
Temas sociales				
Empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	30 y 34		Principio 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	30 y 34		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30 y 34		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	37 y 38		Principio 6
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	33, 35 y 36		Principio 6
	401-3 Permiso parental	38		Principio 6

Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	42		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	42		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42		
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	21		
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	44		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	42 a 44		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	43 615 de accidentes laborales en 2020, de los cuales 78 pertenecen a Buenos Aires, 56 a la región Centro-Cuyo, 72 al Litoral, 52 al Noreste, 18 al Sur, 178 a la Dirección Outsourcing y 161 a la Dirección de RIS. Días caídos por Accidentes: 4.295 por accidentes in itinere, 11.398 por accidentes y 916 por enfermedades profesionales.		
Capacitación y educación				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	39		Principio 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	39		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	39		

GRI 404: Capacitación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	39		
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	39		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	37 y 39		Principio 6
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	40 y 41		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40 y 41		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	40 y 41		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	12, 31, 32 y 37		
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	41		
No Discriminación				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	11		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	11		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11		
GRI 406: o discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No contamos con ninguna sanción o reclamación por los motivos indicados		
Trabajo Infantil				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	13 y 15		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13 y 15		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13 y 15		

GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Randstad realizó en 2020 un proceso de revisión de Debida Diligencia en Derechos Humanos que incluyó la revisión del trabajo infantil en operaciones y proveedores. Al momento de esta publicación se encuentra en proceso de implementación de medidas para control de sus proveedores en este aspecto.		
Trabajo Forzoso				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	13 y 15		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13 y 15		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13 y 15		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Randstad realizó en 2020 un proceso de revisión de Debida Diligencia en Derechos Humanos que incluyó la revisión del trabajo forzoso en operaciones y proveedores. Al momento de esta publicación se encuentra en proceso de implementación de medidas para control de sus proveedores en este aspecto.		
Derechos Humanos				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	13 y 15		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13 y 15		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13 y 15		

GRI 412: Evaluación de los derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	15		
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	15		
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	51 a 55		Principio 1
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	51 a 55		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51 a 55		
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	51 a 55		Principio 1
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	11, 13 y 14		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	11, 13 y 14		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 13 y 14		
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		

