



# reporte de sostenibilidad 2023.



randstad

partner for talent.

# índice.

03 sobre este reporte.

---

04 un mensaje de Andrea Ávila, nuestra CEO.

---

05 somos randstad.

---

09 cómo creamos valor.

---

16 diversidad, equidad e inclusión y trabajo decente.

---

29 nuestro aporte en educación para la sostenibilidad del capital humano.

---

39 nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

---

59 nuestro compromiso con los derechos humanos.

---

66 informe de evaluación externa.

---

69 índice de contenido GRI.

## sobre este reporte.

Promoviendo la transparencia hacia todos los públicos con los que nos relacionamos, a través del Reporte de Sostenibilidad de Randstad Argentina, anualmente comunicamos los programas, iniciativas e indicadores de aquellos temas más significativos de nuestra gestión de sustentabilidad. Este reporte corresponde al período comprendido entre el **1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre del correspondiente año**, y fue revisado y aprobado por el Directorio de Randstad. Además, ha sido verificado externamente para garantizar la exactitud, confiabilidad y solidez de la información publicada.

Por **15°** oportunidad, llevamos adelante este ejercicio de rendición de cuentas y transparencia en conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative) 2021. A su vez, con este documento buscamos poner en valor y presentar nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas y nuestra Comunicación de Progreso (COP).

### Entidades incluidas en este reporte:



RANDSTAD ARGENTINA S.A.  
TRADING INTERNACIONAL S.A.  
SOLUCIONES RANDSTAD S.A.  
TRADING SERVICIOS S.A.

El Reporte de Sostenibilidad 2023 de Randstad Argentina alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina.

Fecha de publicación del reporte: 15 de mayo de 2024.





## Un mensaje de Andrea Ávila, nuestra CEO

### Una ambición que nos marca el norte

Por Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay

Definitivamente el 2023 no ha sido uno más para nuestra compañía. Si bien debimos atravesar un contexto económico muy difícil, pudimos cumplir gran parte de nuestros objetivos y concretar grandes proyectos.

Pero lo más relevante del año no pasa por los resultados, sino por el lanzamiento de nuestra nueva estrategia de negocios "Partner for Talent" a nivel global. Este concepto de tres palabras busca sintetizar el norte que va a guiar el proceso de evolución para alcanzar **la ambición de convertirnos en la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo.**

Partner for Talent representa un paso muy importante hacia la especialización que llevará a Randstad al siguiente nivel y a crecer en medio de una industria que se re-configura en todo el mundo.

Estamos seguros de ese norte porque se trata de un camino que no nos lleva a lo desconocido, sino a la profundización de un camino que ya iniciamos. Cuando decidimos hace muchos años poner al cliente y al candidato en el centro, cuando apostamos por la experiencia de nuestros públicos como diferenciador basado en la calidad o por la priorización del toque humano en un mundo en el que la tecnología pareciera ser el único driver de decisiones en las organizaciones.

Esta profundización de nuestra apuesta por el talento implica adaptarnos y potenciar nuestra propuesta de valor para ir a fondo con la consigna de ser el socio de la vida laboral de las personas.

Algo que toma forma a partir de acciones como el programa de prácticas de aproximación al mundo del trabajo desarrollado por Randstad entre junio y octubre de 2023 a partir del convenio de articulación con el Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, por el que pasaron más de 400 jóvenes de diferentes escuelas secundarias.

A través del marco de las Actividades de Aproximación al Mundo del Trabajo (ACAP), llevamos adelante esta iniciativa con la participación de voluntarios y voluntarias de Randstad Argentina y el apoyo de Randstad Optie Funds, fundación de Randstad Holding que acompaña proyectos de innovación social a nivel mundial.

Y coronamos esta experiencia de prácticas educativas que buscan achicar las brechas de acceso al primer empleo, potenciar el aprendizaje e inspirar a los jóvenes para que sigan estudiando, con una feria de vocaciones en la que participaron más de 700 jóvenes de escuelas secundarias de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Un claro ejemplo de las acciones que presentamos con mucho orgullo en este Reporte Anual de Sostenibilidad, en el que comunicamos los programas, iniciativas, datos e indicadores de avance de los principales ejes de acción de la gestión de Randstad en 2023.

## somos randstad.

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

---

## somos el líder global de servicios de recursos humanos.

---

### nuestros servicios.

El mundo del trabajo está cambiando rápidamente. Las organizaciones de todos los sectores necesitan habilidades especializadas, no sólo personas. A través de competencias únicas y experiencia, las empresas logran diferenciarse de sus competidores. Por eso nuestra estrategia se basa en cuatro especializaciones: operational, professional, digital y enterprise. Nuestra ambición es convertirnos en el socio de talento más valioso de las organizaciones al comprender sus necesidades y brindar soluciones enfocadas y a escala.



# nuestras principales especializaciones.

apoyamos a nuestro talento y clientes en todos los niveles, para alcanzar su máximo potencial.

ofrece soluciones de talento que mantienen el negocio creciendo y en movimiento.



- logistics
- manufacturing
- supervision & ind. management
- hospitality, retail & events
- contact center & customer service
- operational other

proporciona soluciones de talento que establecen el núcleo y la visión de una organización.



- office & administrative support
- finance & accounting
- hr & legal
- sales & marketing
- health & education
- engineering, design, R&D
- professional other

soluciones de talento que crean valor organizacional sostenible.



- RPO
- MSP
- career transition
- talent advisory
- coaching
- total talent solutions

ofrece soluciones de talento que impulsan la tecnología hacia el futuro.



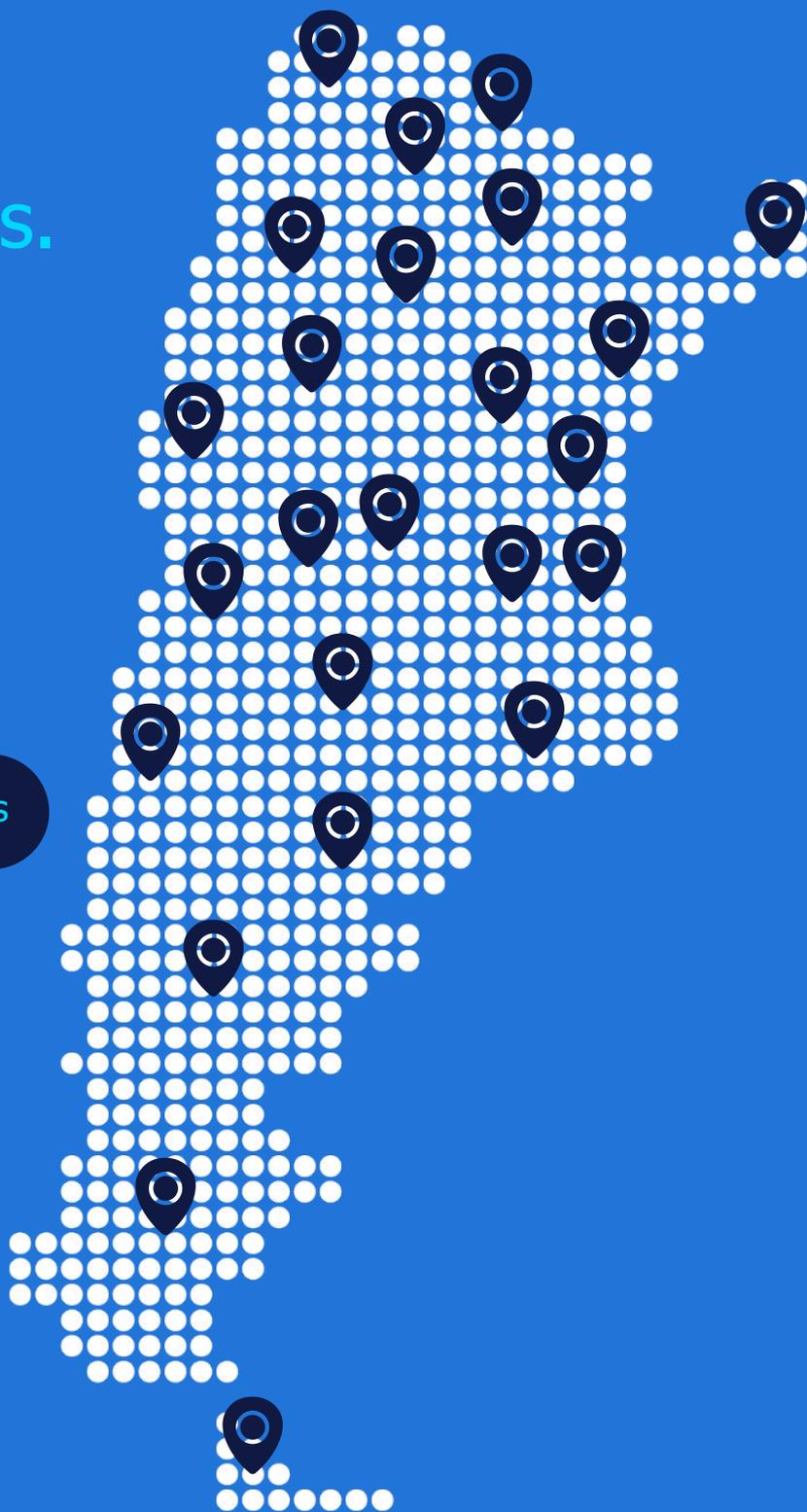
- customer experience
- cloud computing & infrastructure
- data & analytics
- digital & product engineering
- digital other



# estamos presentes.

En Argentina somos líderes en los sectores Agroindustrial, Automotriz, Consultoría, Consumo Masivo, Laboratorio, Manufactura, Medios & Telecomunicaciones, Metalurgia, Minería, Petroquímica, Seguridad Privada, Transporte & Logística y Energía.

[+Información de nuestras sucursales](#)



Mediante nuestra presencia en 24 localidades y 26 sucursales, ayudamos a que las cosas buenas pasen.

1Algunas de nuestras sedes fueron trasladadas de localidad u establecimiento por diversos motivos como vencimientos de contratos, localización estratégica o cambio de imagen. Entre las oficinas que se relocizaron se encuentran: oficina de Avellaneda que se mudó a Quilmes, oficina de Pilar Centro se trasladó al Parque Industrial Pilar, las oficinas de Bahía Blanca y Santa Fe se mudaron con la finalidad de adecuarse con el look & feel corporativo y la oficina de San Lorenzo por la necesidad de incorporarse al cordón industrial.



# números clave.

## randstad en el mundo.

#1 Líder global en servicios de RRHH

 39 países

 43.340 empleados

 4.905 oficinas

 Cobertura de más  
Del 90% del mercado mundial

 Facturación mayor a  
25 millones de euros.

## randstad en argentina.

 645 empleados

 26 sucursales en 24 localidades

 Sello de impacto social  
2023

 42.408 talentos  
asignados a clientes

 29% talentos mujeres  
(2022:24,45%)

 8,7 puntos satisfacción de  
empleados

 15 años reportando gestión  
en sostenibilidad

 55% de puestos mandos  
medios ocupados por  
mujeres



## Mensaje del director de Public Affairs & Sustainability: cómo creamos valor

En este Reporte de Sostenibilidad 15° les presentamos nuestra rendición de cuentas en materia Social, Ambiental y de Gobernanza.

El año 2023 siguió desafiando nuestros límites y gracias al compromiso de los equipos internos, a través del programa de voluntariado corporativo, superamos con récord las metas que nos habíamos propuesto, alcanzando el 40% de la participación de la compañía. Este resultado evidencia la transversalidad e involucramiento de todos los equipos con el objetivo de generar igualdad de oportunidades a todas las personas que quieren ingresar en el mercado de trabajo formal y registrado.

Nuestra estrategia que busca poner la gestión de sostenibilidad desde el origen de los negocios, tiene un doble fundamento. Puertas adentro, para que cada persona de nuestro equipo sea embajadora de la sostenibilidad y que cada programa o acción esté pensada y alineada con nuestros valores y propósitos pero acompañando el foco del negocio. Y puertas afuera, convencidos de la articulación como base de la gestión, tanto Público-Privada, como con otras empresas del sector privado, organizaciones de la sociedad civil, clientes y cadena de valor.

De esta manera pudimos impactar con nuestros programas a más de 7500 personas, de diversas poblaciones que tuvieron la posibilidad de adquirir habilidades y mejorar sus condiciones de empleabilidad, para luego ser parte de nuestras oportunidades laborales.

Exitosamente implementamos una alianza estratégica con el Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de BA, bajo la estrategia de la Sostenibilidad del Capital Humano con el objetivo de promocionar y colaborar con la terminalidad escolar y entrenamiento en habilidades para el trabajo a través del programa ACAP impactando en 406 alumnos de colegios de gestión pública y privada de CABA, terminando esta iniciativa con una Feria de Vocaciones para 700 alumnos.

También balanceamos nuestros dos principales ejes de impacto Social y Gobernanza, con el ambiental logrando por segundo año ser neutros 100% Scope 2 Huella de Carbono.

Innovamos incorporando en una primer etapa Objetivos de Sostenibilidad al 63% del SMT (Senior Management Team) con impacto en sus bonus.

El año 2024, nos encontrará bajo una nueva estrategia de Partner for Talent buscando ser la Empresa de Talento más especializada y equitativa del mundo con el compromiso de seguir siendo socios en la inclusión del talento diverso, ayudando a nuestros candidatos y candidatas a alcanzar su mejor potencial y a nuestros clientes a obtener los mejores talentos para el éxito de sus operaciones.

Sin dudas, Randstad Argentina, no podría resolver en soledad estos desafíos que abarcan tanta diversidad y complejidad de contextos sociales cambiantes, nuevas formas de gestionar el trabajo y más exigentes para el futuro del trabajo. Por ello, seguiremos fomentando la articulación y alianza con todos los actores de la sociedad para lograr llegar a la mayor cantidad de personas y que nadie quede atrás, pero sobre todo saber que la gestión de Sostenibilidad debe estar inmersa en nuestra estrategia de negocios, ser transversal a toda la organización y en momentos de mayor dificultad es cuando más la necesitamos.

## nuestra misión y valores fundamentales

Frente a un mundo laboral en constante cambio, tenemos la misión de convertirnos en la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo, basándonos en dos principios claros:

### necesidad de especialización.

Nuestro enfoque de especialización garantiza que todos los talentos y clientes reciban la experiencia específica que buscan. Al comprender sus sectores, mercados y necesidades de competencias, Randstad se encuentra en una posición única para transformar su equipo de trabajo para cumplir con las necesidades y ambiciones de las empresas, actuales y futuras.

### importancia de la equidad.

Promover la equidad no es sólo lo correcto, sino también una necesidad del negocio. Para ofrecer el mejor talento a nuestros clientes, debemos tener en cuenta todas las fuentes de talento, especialmente en un mundo en el que escasean los talentos.

Nuestros valores son la base de nuestra cultura, y nos ayudan a desarrollarnos, crecer y servir mejor a nuestros clientes, candidatos y públicos de impacto.

conocer	servir	confiar	buscando la perfección	promover todos los intereses simultáneamente
Sólo podemos promover los intereses de nuestros candidatos, clientes, colaboradores, proveedores, staff y accionistas si conocemos qué los moviliza y cuáles son sus objetivos.	Nuestro espíritu de servicio nos permite superar los requerimientos de nuestra industria.	El compromiso con nuestros grupos de interés se basa en la confianza mutua que nos permite construir relaciones duraderas.	Pretendemos mejorar e innovar nuestros procesos para satisfacer a nuestros clientes y colaboradores.	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.

Nuestros valores guían nuestro accionar y son la base para el desarrollo de políticas, procedimientos y reglamentos en las siguientes temáticas:

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 01. Principios empresariales         | 06. Medio ambiente                       |
| 02. Código de ética                  | 07. Discriminación, intimidación y acoso |
| 03. Reporte de irregularidades       | 08. Protección de datos                  |
| 04. Derecho a la competencia         | 09. Higiene y seguridad en el trabajo    |
| 05. Sobornos, regalos y hospitalidad |  |

Más información en <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/gobierno-corporativo/>



## nuestra estrategia.

Con la sostenibilidad como centro de nuestra estrategia y accionar, estamos comprometidos a **darle forma al mundo del trabajo.**

### ejes estratégicos.

<p><b>Inclusión social a través del empleo.</b></p> <p>ODS 01 ODS 04 ODS 08 ODS 10 ODS 17</p>	<p><b>Prevención y erradicación del trabajo infantil.</b></p> <p>ODS 04 ODS 10 ODS 17</p>	<p><b>Cuidado del medioambiente.</b></p> <p>ODS 13</p>
<p><b>Equidad de Género y empoderamiento.</b></p> <p>ODS 05 ODS 08 ODS 10 ODS 17</p>	<p><b>Plan de reducción de riesgos.</b></p> <p>ODS 08</p>	<p><b>Alianzas con Gobierno, Cámaras y OSC.</b></p> <p>ODS 17</p>



Buscamos fomentar la igualdad de oportunidades mediante una estrategia cuyos ejes son la inclusión laboral, la diversidad y la equidad de género. Estamos convencidos que, asegurando empleos formales, decentes e inclusivos, contribuimos de manera sostenida y positiva al crecimiento económico y al desarrollo social y, con ello, a la reducción de las desigualdades. Además, perseguimos el uso consciente de recursos en nuestras tareas de manera tal de preservar el medioambiente para las futuras generaciones.

Nuestros indicadores clave de desempeño se relacionan directamente con nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los 10 Principios de Naciones Unidas y cómo gestionamos nuestros riesgos mientras desarrollamos nuestras actividades.

Si bien nuestro negocio no tiene un impacto directo en el medioambiente, estamos comprometidos con el ODS13 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas promoviendo su abordaje y poniendo en valor que todos los sectores de la sociedad debemos contribuir para reducir los impactos negativos sobre el cambio climático.

**Contribuimos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles que se alinean con los objetivos estratégicos de nuestro negocio.**



## alianzas como un modelo de gestión.

Toda nuestra gestión en materia de sostenibilidad está basada en las alianzas que hemos generado como pilares fundamentales para incrementar el impacto de nuestras acciones. Hemos forjado alianzas tanto con gobiernos a nivel local, provincial y nacional como con cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil, a fin de generar políticas de inclusión y acceso al mercado laboral registrado, decente, flexible e inclusivo. *Creemos en la inclusión social por medio del empleo.*

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



### principales articulaciones público-privadas

- Alianzas con centros de educación superior para brindar **talleres de empleabilidad**: Universidad Torcuato Di Tella, Universidad Austral, Universidad Abierta Interamericana, Digital House, UCES, Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de Córdoba, UCA, UCA Mendoza y Universidad Nacional de Rosario.
- Participación en el Board de **MoveRSE como miembros fundadores y siendo parte de la Comisión de Reporting de la asociación referente en el interior del país**, orientada a desarrollar la Sostenibilidad en el mundo Corporativo.
- Red Empresas Nacional contra el trabajo infantil: somos miembros de la Mesa Directiva y de la Red Empresas de Santa Fe contra el Trabajo Infantil como empresa fundadora y líder en el desarrollo de la iniciativa.
- Red Cimientos: para brindar **herramientas a jóvenes en situación de vulnerabilidad para la inserción laboral**.
- Diagonal & Silvertch: entrenamos a 345 miembros de nuestro personal interno en reclutamiento y selección de personas de más de 45 años y brindamos **talleres de empleabilidad** dentro del programa de entrenamiento laboral que lideran.
- Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral en articulación con Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (CeDEL): talleres de empleabilidad y **entrevistas simuladas en el Barrio 31 "Padre Carlos Mugica" con la inclusión de 35 personas dentro de nuestra nómina**.
- IDEA- Instituto para el desarrollo empresarial de la Argentina: llevamos adelante el Programa ACTUAR (Aprender, Conectar y Trabajar Unidos por Argentina) que consiste en la **formación de personas en situación de vulnerabilidad** en la localidad de Escobar.
- Fundación Forge: **talleres para facilitar la búsqueda del empleo y simulación de entrevistas**.
- Fundación Vicente Lucci: realizamos **talleres de empleabilidad** en la comunidad de Lules, Tucumán, donde trabajamos en conjunto.
- Fundación Espartanos: alianza con la fundación que trabaja en la **reinserción de personas que están privadas de la libertad**. En el 2023, realizamos talleres de empleabilidad en el Penal n°46 y ° 47 de San Martín.
- CILSA: nuestra alianza con esta organización que trabaja por la **inclusión de personas con discapacidad** comprende desde **talleres de empleabilidad y talleres de sensibilización** del personal interno hasta acompañamiento en **proceso de búsqueda y selección para clientes**.
- Fundación Empujar: organización sin fines de lucro enfocada en la capacitación de jóvenes de 18 a 24 años en competencias y habilidades para su inserción laboral formal. En el 2023, realizamos 20 actividades, impactando en 1820 personas.
- Fundación Reciduca: dictado de **capacitaciones y talleres para los jóvenes** del Programa Educativo del último año del secundario.
- Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con quienes realizamos prácticas educativas a 406 alumnos y alumnas de escuelas secundarias (más información en la página 30)
- Andis: convenio de colaboración con la Agencia Nacional de Discapacidad para trabajar por la **inclusión laboral** de esta población.



#### marca empleadora.

Posicionar a nuestra marca como referente en generación de igualdad de oportunidades y comprometidos con el trabajo decente.



#### socios estratégicos.

Articulación público-privada, clave para llevar adelante nuestros programas, acelerar el ritmo de cambio e incrementar impactos.



#### igualdad de oportunidades.

Posibilidad de incorporar talentos que están ocultos para incluirlos en el mundo del trabajo.

# logro de nuestra gestión sostenible: reconocidos con el prestigioso Sello de Impacto Social 2023.



Este Sello de Impacto Social es un reconocimiento público otorgado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) y significa un valioso testimonio de las empresas, profesionales y organizaciones que se dedican a fortalecer tanto la economía como el tejido social de los barrios menos desarrollados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Randstad ha recibido el Sello de Impacto Social 2023, así como también tres sub-sellos por sus acciones para constituir un futuro más equitativo y próspero para toda la sociedad.

1. Subsello Empleo: Reconocidos por sus contribuciones en la generación de oportunidades laborales y la inclusión laboral en el Barrio Mugica, dando empleo a 42 personas.
2. Subsello Formación: reconocidos por la labor en la realización de talleres y el desarrollo de habilidades de empleabilidad en colaboración con el equipo del CEDEL y por los mentoreos a los emprendimientos de la economía popular por medio del programa Multiplicar Valor.
3. Subsello Compras: Por su compromiso con la compra de productos y servicios de Unidades Productivas, con el 20% del presupuesto de ACAP invertido en compras con impacto.

**Total de compras con impacto \$3.309.260.**  
 Compras con impacto: adquisición de bienes y servicios de manera que se reduzca el impacto ambiental y se promueva el bienestar social y económico, respaldando prácticas sostenibles y generando beneficios para la sociedad, el medioambiente y la economía.



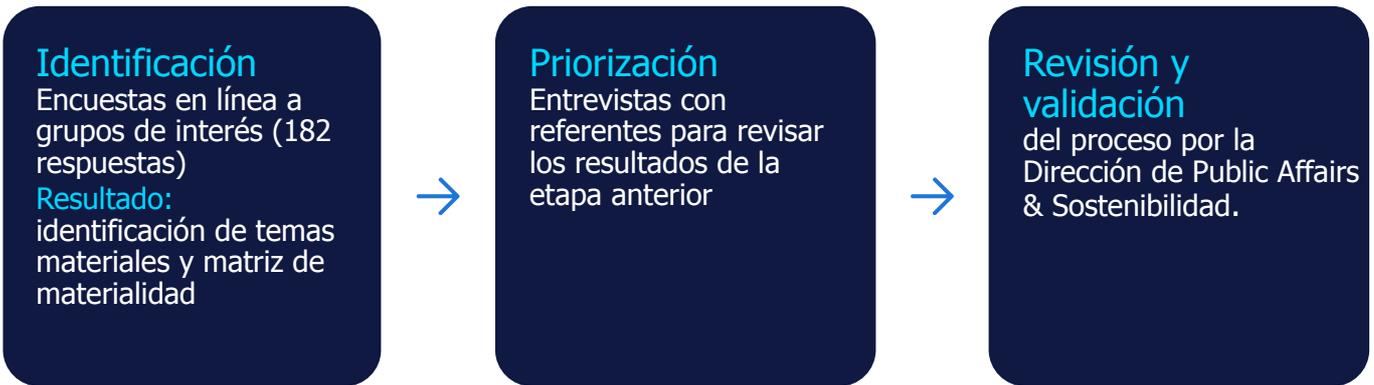
## métrica de nuestro desempeño en sostenibilidad: autoevaluación EcoVadis

En 2023 realizamos el test de autoevaluación de EcoVadis utilizado para medir la calidad del sistema de gestión de la sostenibilidad de una empresa a través de los tres pilares de la gestión: políticas, acciones y resultados.

Alcanzamos una puntuación de 59/100 ubicándonos en el percentil 74 y obtuvimos medalla de plata.

## nuestra matriz de materialidad.

Realizamos la revisión de nuestros temas materiales cada 2 años, por este motivo para la elaboración del presente reporte mantenemos el estudio de materialidad llevado adelante para la confección del Reporte de Sostenibilidad de Randstad del ejercicio 2022. A continuación, recordamos dicho proceso y la matriz de materialidad obtenida.



### nuestra matriz de materialidad.

- perspectivas:
- económica y de gobernanzas.
  - ambiental.
  - social.



### ¿qué son los temas materiales?

Los temas materiales son aquellos que tienen un impacto significativo en la organización y en sus grupos de interés.

El Reporte de Sostenibilidad 2023 fue revisado y aprobado por el Directorio de Randstad.

## resumen ejecutivo.

Fomentamos la diversidad, la equidad y la inclusión para nuestro personal interno, para nuestros colaboradores y en el mundo del trabajo.

Personal interno:

- 64% de mujeres
- 55,31% de puestos de mandos medios ocupados por mujeres
- 31,6% de puestos ocupados por menores de 30 años

Colaboradores:

- Contratamos a 42.408 personas.
- 58% menores de 30 años.
- 29% mujeres.

diversidad,  
equidad e  
inclusión y  
trabajo decente.

Fomentamos la inclusión de grupos vulnerables a través de la intermediación laboral articulada y talleres de preparación para el empleo que implementamos por medio de nuestro voluntariado corporativo

- 406 alumnos y alumnas beneficiados con las ACAP (Prácticas Educativas de Aproximación al Empleo)
- Contratamos a 52 personas en situación de vulnerabilidad.

Voluntariado corporativo:  
238 voluntarios corporativos -  
7527 beneficiarios

nuestro aporte  
en educación  
para la  
sostenibilidad  
del capital  
humano.

nuestro  
compromiso  
con los DDHH.

Nuestro código de ética y nuestra política de DDHH son la base de nuestro compromiso con los DDHH.

Mediante el programa jardines de cosecha impactamos en la vida de 824 personas.

nuestro  
trabajo en pos  
de un servicio  
de calidad.

Estamos enfocados en mantener la excelencia de nuestros servicios.

El trabajo de nuestros colaboradores, personal interno y proveedores es clave para lograrlo

- 61% de nuestros clientes recomiendan nuestro servicio
- 32.155 horas anuales de capacitación para el personal interno
- 9.7 puntos en la encuesta de clima interno
- 77% índice de recomendación de colaboradores

# diversidad, equidad, inclusión y trabajo decente.

Estamos comprometidos en desarrollar acciones para promover la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia de todas las personas. Lo hacemos por medio de la medición y promoción de talento diverso dentro y fuera de la compañía, el entrenamiento para todo el personal con foco en el liderazgo inclusivo y la difusión de este compromiso a todos los públicos con los que interactuamos con la intención de fomentar la transformación cultural en los espacios con los que nos vinculamos.

Nuestra misión es construir el mundo del trabajo y necesitamos que esa construcción sea justa e igualitaria. Desarrollamos políticas y procedimientos que garanticen la equidad entre varones y mujeres y que desplieguen en los hechos igualdad para todas las personas de acuerdo con su identidad de género.

personal interno:



mujeres



puestos de mandos medios ocupados por mujeres



puestos ocupados por menores de 30 años

colaboradores/as: **contratamos 42.408 personas.**



menores de 30 años



mujeres



## eje estratégico relacionado: enfoque de equidad de género y empoderamiento de la mujer.

Temas materiales:

- Generación de empleo
- Diversidad, inclusión y empoderamiento de las mujeres
- Bienestar laboral y crecimiento
- Libertad de asociación y negociación colectiva



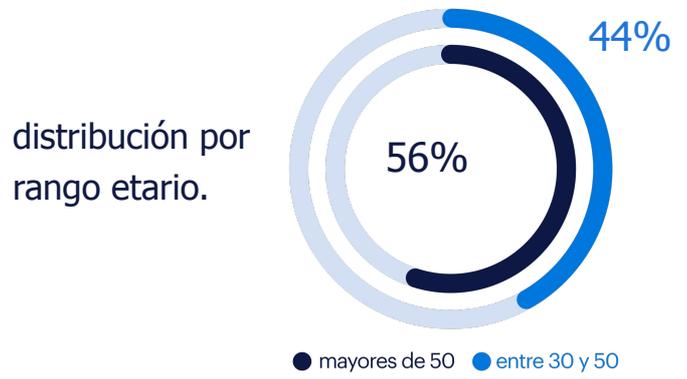
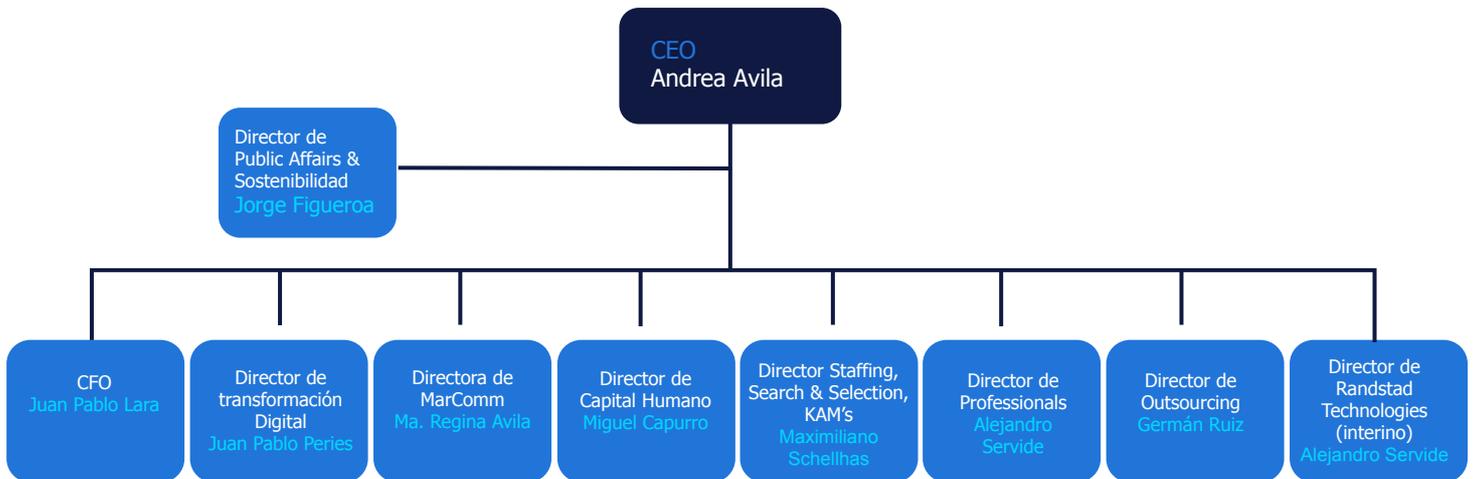
## nuestro compromiso con el capital humano.

Estamos comprometidos en fomentar entornos laborales cada vez más inclusivos y diversos. Creemos que la diversidad es un factor clave en el fortalecimiento de nuestros equipos de trabajo. La evidencia demuestra que los equipos diversos son notablemente más creativos, innovadores y exitosos en sus resultados.

Puertas adentro, fijamos objetivos, medimos indicadores claves, comunicamos nuestros progresos, realizamos entrenamientos y difundimos la temática.

Puertas afuera, participamos en foros y mesas de trabajo reforzando nuestro posicionamiento como referentes en la temática en espacios de articulación con organizaciones de la sociedad civil, clientes y el estado.

## gobierno corporativo.



## diversidad e inclusión en nuestro equipo.



Cada persona en Randstad desempeña un papel importante en nuestro esfuerzo por impactar positivamente en la vida laboral de las personas. Por esta razón, nos comprometemos con nuestro capital humano y nos esforzamos constantemente por atraer, desarrollar y retener el mejor talento cada día.



Para un mejor acompañamiento del personal interno con discapacidad contamos con la participación de terapeutas ocupacionales para realizar el análisis de sus puestos, redefinición de tareas y ajustes para su mejor desempeño.

\*415 mujeres.    \*230 varones.

personal por grupo etario y categoría laboral	menores de 30	entre 30 y 50	mayores de 50
personal jerárquico	0	4	5
mandos medios	11	148	20
personal de línea	193	251	13

nuevas contrataciones	- 30 años	entre 30 y 50 años	+ 50 años	total
personal femenino	51	40	1	92
personal masculino	33	24	2	59
total	84	64	3	151

rotación	- 30 años	entre 30 y 50 años	+ 50 años	total
personal femenino	38	62	0	100
personal masculino	20	34	1	55
total	58	96	1	155



## inclusión en el personal interno, igualdad de salario para hombres y mujeres.



Para promover la igualdad de oportunidades consideramos clave la igualdad de salarios frente a la igualdad de tareas.

Respecto de la brecha salarial, se contempla no solo el género sino también la propia estructura salarial. Es importante aclarar que dicha estructura generaliza dentro de una misma categoría posiciones que, por su función y nivel de responsabilidad, son diferentes y tienen diferencias salariales entre ellas. En algunos casos, incluso, se trata de posiciones cubiertas por una sola persona.

	2020	2021	2022	2023
Directores	-3.98%	-6,17%	2,13%	8,80%
Gerentes nacionales y Managers Back	-4.20%	-5,59%	-6,70%	-1,05%
Gerentes regionales y nacionales Field	3.05%	-2,60%	-5,67%	-2,55%
Mandos medios Field + Back	-3.62%	-4,29%	-3,77%	2,35%
Línea Field	3.96%	0,83%	-0,84%	-1,74%
Línea Back	-3.39%	-1,81%	0,42%	-3,16%

Los **valores positivos** indican el porcentaje en que el salario promedio de las mujeres supera al de los hombres. Por otro lado, los **valores negativos** señalan la brecha a favor de los salarios masculinos.



Podemos ver que, durante 2023, continúa la tendencia de reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres observada en períodos previos. Para las categorías de Gerentes nacionales y Managers Back y Gerentes regionales y nacionales Field, hubo un achicamiento de la brecha del 5,65% y 3,12% respectivamente respecto al año anterior, y para la categoría de Mandos medios de Field y Back, la brecha prácticamente se mantuvo. En los casos de las líneas del Field y del Back, hubo un leve retroceso para el field, mientras que en el Back y los directores se puede apreciar un incremento del 1,93% y 6,67% respectivamente a favor de las mujeres.

## nuestro aporte a la equidad de género.

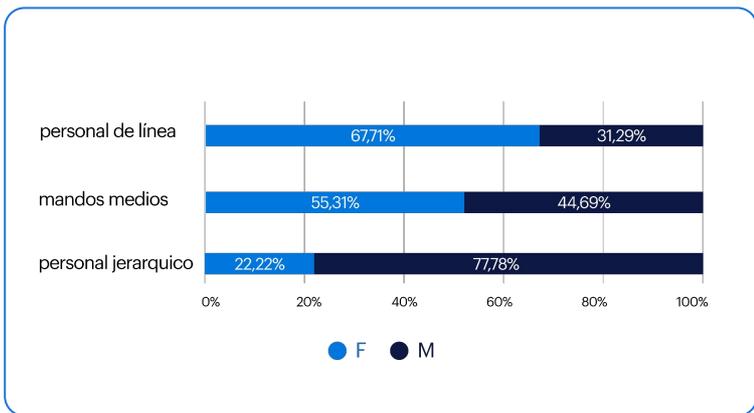


Impulsamos la equidad de género y el empoderamiento de la mujer: fijamos objetivos, medimos indicadores claves, comunicamos nuestros progresos, realizamos entrenamientos y difundimos la temática.

Nos dedicamos a promover la equidad de género en el ámbito laboral y, como parte de este compromiso, trabajamos para acelerar el progreso. Impulsamos procesos de selección que fomentan la diversidad, la equidad y la inclusión, contribuyendo así al desarrollo de una sociedad más justa donde todos tengan igual acceso a las oportunidades.

También creemos que la equidad de género debe ser integrada en todas nuestras acciones, por lo que adoptamos los principios de empoderamiento de la mujer en todas las áreas de nuestra actividad y en nuestras relaciones con los grupos de interés, como empresa firmante de los Women Empowerment Principles de las Naciones Unidas.

Consideramos que la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Por este motivo, hemos desarrollado un plan de equidad de género y empoderamiento de la mujer que incluye políticas y procedimientos para garantizar un trato equitativo, una guía de reclutamiento sin sesgo de género, el establecimiento de objetivos claros, así como la medición, seguimiento, reporte y comunicación de métricas relacionadas con la equidad de género. Además, difundimos los principios de equidad de género a través de nuestras herramientas de gestión y campañas de comunicación.



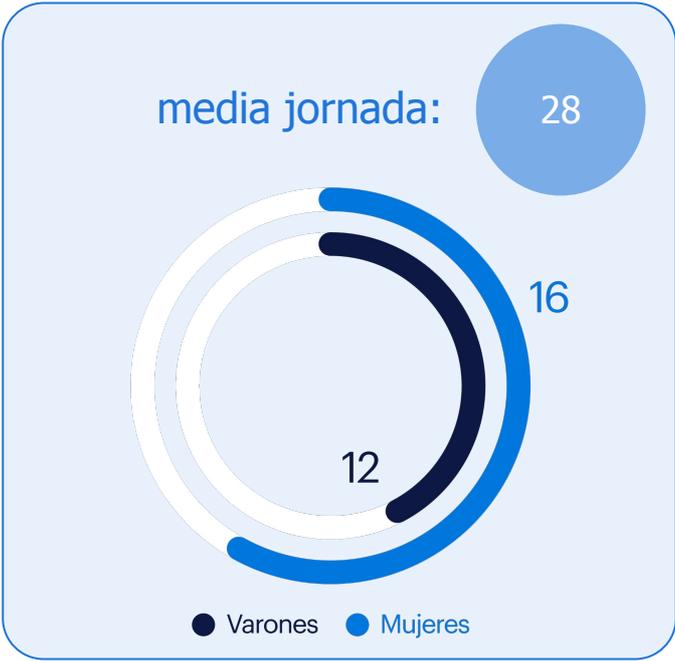
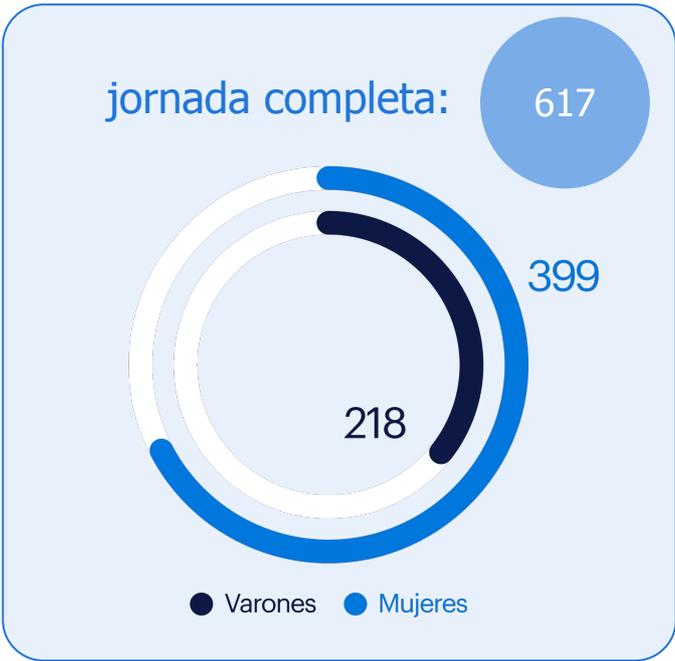
**55,31%** de los puestos de nivel mandos medios dentro de Randstad están ocupados por mujeres, aumentamos así el porcentaje de 2022 (52,47%).



**15,5%** tasa de rotación femenina  
**8,53%** tasa de rotación masculina



# personal interno por tipo de contrato y tipo de jornada, desglosado por género.



Un 3,88% se encuentra bajo convenio colectivo de trabajo.



# beneficios que impulsan la equidad de género.

Sabemos que para brindar servicios de calidad es fundamental el compromiso de nuestro equipo interno. Por esto, implementamos diversas políticas, acciones y programas de beneficios para nuestros empleados directos en todo el país que buscan promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, tal como la flexibilidad horaria y la extensión de licencias de paternidad.



El día flex consiste en medio día de trabajo.



Sumamos 2 días libres más al año en 2023!



Apoyamos a todas las madres mediante el otorgamiento de los 3 meses de licencia correspondientes en caso de nacimiento, adopción o vientre subrogado.



28 días de licencia por paternidad



Reintegro de gastos de guardería, jardín de infantes, sala maternal o trabajos de cuidado para todos los empleados madres/padres con hijos desde 45 días hasta 4 años.



## política de cuidados.

Nuestra política busca reconocer la importancia del cuidado para reducir las brechas de género.

Es por ello que, en reconocimiento del tiempo dedicado al cuidado, contamos con licencias de paternidad **extendidas** y licencias por maternidad, en ambos casos contemplando todas las maternidades/paternidades y tipos de familia. Como acompañamiento adicional, también brindamos un regreso paulatino post maternidad flexibilizando tanto el horario como el lugar de trabajo.

Por otra parte, buscamos asegurar los recursos monetarios necesarios para cuidar y posibilitar a las familias el desarrollo laboral y por ello otorgamos el beneficio del **reintegro de gastos** correspondiente de la guardería/jardín de infantes/sala maternal o trabajo de cuidado de personas **para todos** los empleados madres/padres con hijos/as desde los 45 días hasta los 4 años de edad.



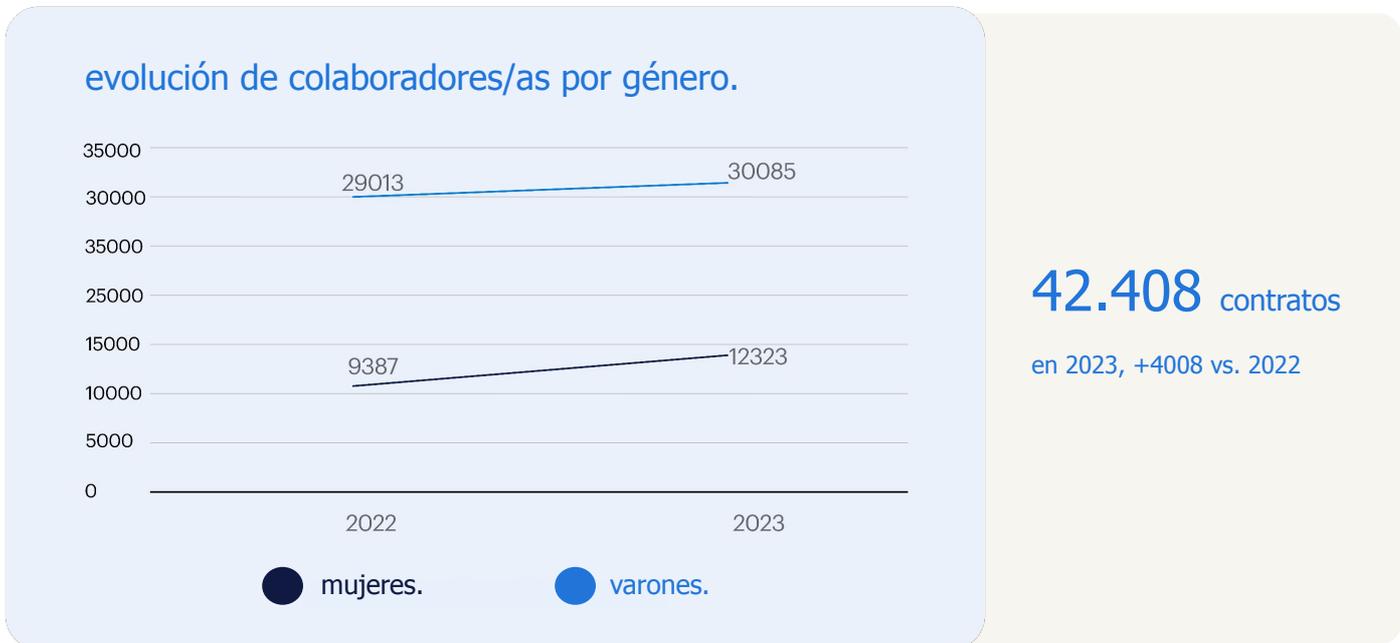
Permiso parental 2023	Mujeres	Varones	Total
Empleados que se han acogido al permiso parental	10	3	13
Empleados que regresaron después de terminar el permiso parental	12	3	15
Empleados que regresaron después de terminar el permiso parental y siguen siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	5	4	9
Tasa de regreso al trabajo de empleados que acogieron el permiso parental	100%	100%	100%
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	83,3%	80%	81,8%

# diversidad y equidad en nuestros colaboradores/as.



Los colaboradores y colaboradoras de Randstad son aquellas personas que nos brindan servicios como personal temporario especializado. Son clave para el desarrollo de nuestro negocio y por ello contamos con un área de gestión específica dedicada a garantizar su bienestar y desarrollo laboral.

En 2023 contratamos a **42.408 personas**, 10,4% más que en el año anterior. Los contratos se realizaron por 13 modalidades de trabajo diferentes, de los cuales 30.085 fueron ocupados con hombres y 12.323 con mujeres. Respecto del género, los hombres representan un mayor porcentaje dentro de la nómina total, con una participación del 70,9%.



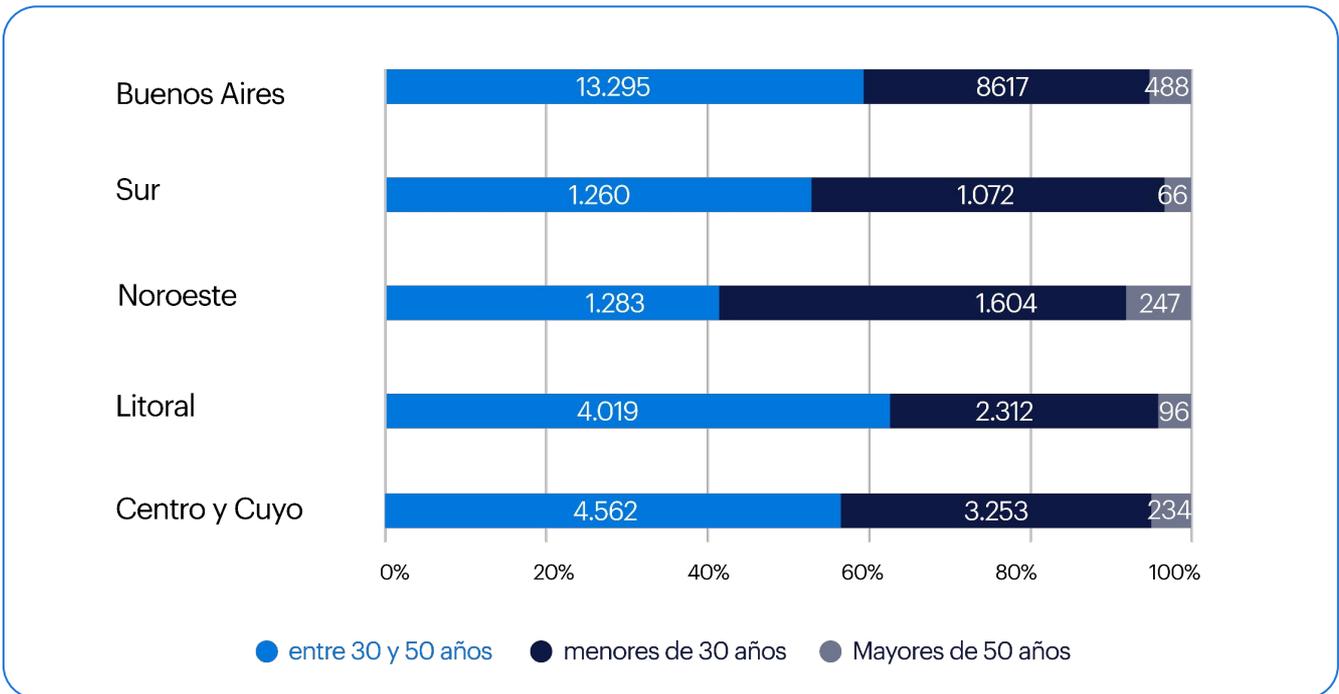
- 58%** menores de 30 años
- 29%** mujeres
- +2.936** mujeres en 2023
- +31%** contratos femeninos vs 2022



### colaboradores/as por género y grupo etario.

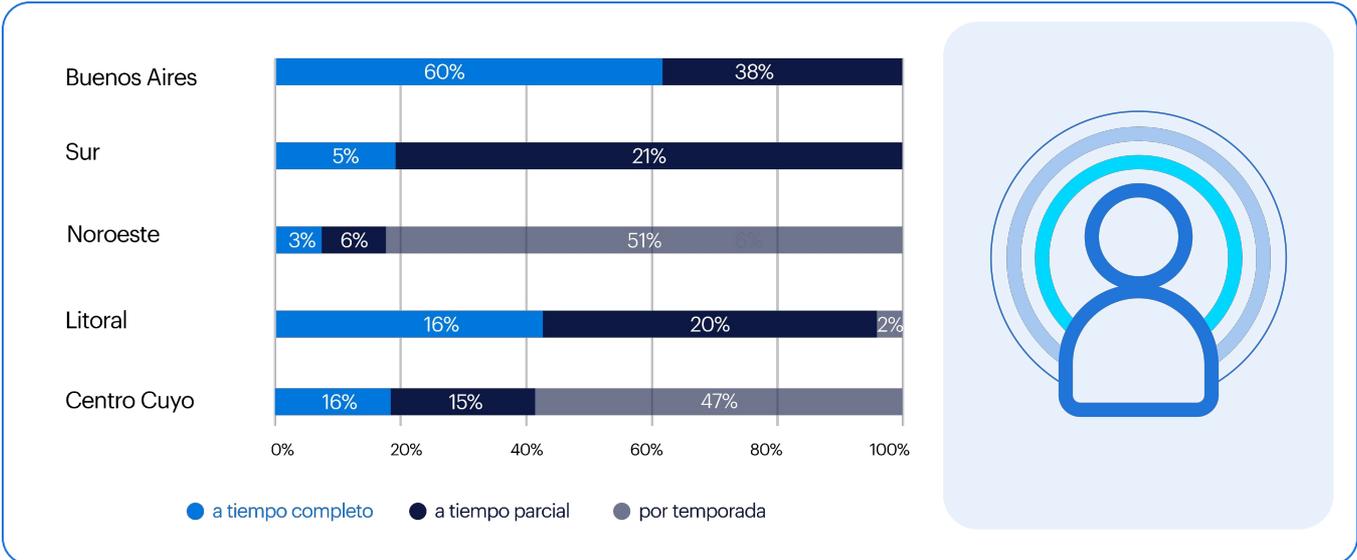


### colaboradores/as por región y grupo etario.



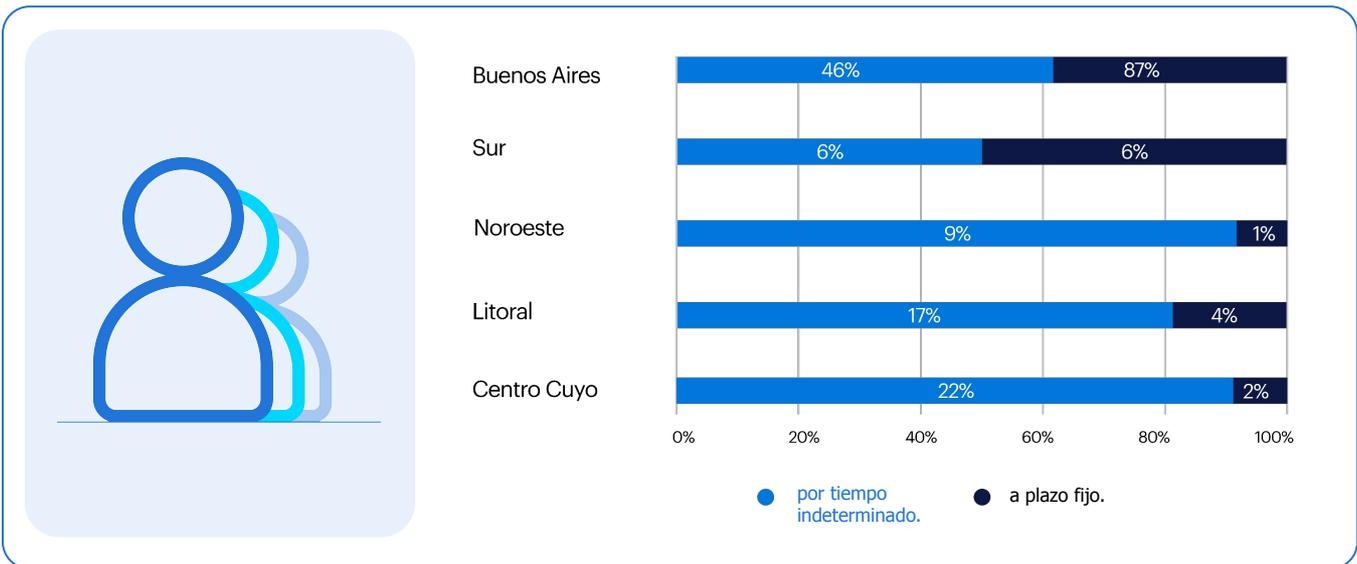


## colaboradores/as por región y tipo de jornada.



Durante el 2023 se celebraron 36.279 contratos a tiempo completo. Un 38% de los contratos a tiempo parcial y un 30% de los contratos a tiempo completo se celebraron con mujeres.

## colaboradores/as por región y tipo de contrato.



Durante el 2023 se celebraron 6.697 contratos a plazo determinado y 35.711 a tiempo indeterminado.

**84%** de contratos a tiempo indeterminado.

Un 27% de los contratos a tiempo indeterminado se celebraron con colaboradoras mujeres.



nuevas contrataciones y rotación.

contratos por región	2023	2022	2021
Sur	2.398	2.175	2.661
Noroeste	3.134	3.669	4.625
Centro y Cuyo	8.049	7.762	4.634
Litoral	6.427	7.652	7.731
Buenos Aires	22.400	17.142	13.591

tasa de rotación por región	2023	2022	2021
Buenos Aires	31%	100%	50%
Centro y Cuyo	4%	68%	-4%
Litoral	-16%	-1%	72%
Noroeste	-15%	-21%	12%
Sur	10%	-18%	31%

contrato por rango etario	2023	2022	variación
Buenos Aires	24.419	22.737	+1.682
Centro y Cuyo	16.858	14.691	+2.167
Litoral	1.131	972	+159

tasa de rotación por grupo etario	2023	2022	2021
menores de 30 años	7%	10%	53%
entre 30 y 50 años	15%	23%	32%
mayores de 50 años	16%	60%	40%

empleo joven. +7,4% de contratos de menores de 30 años.

## diversidad en nuestros colaboradores/as.



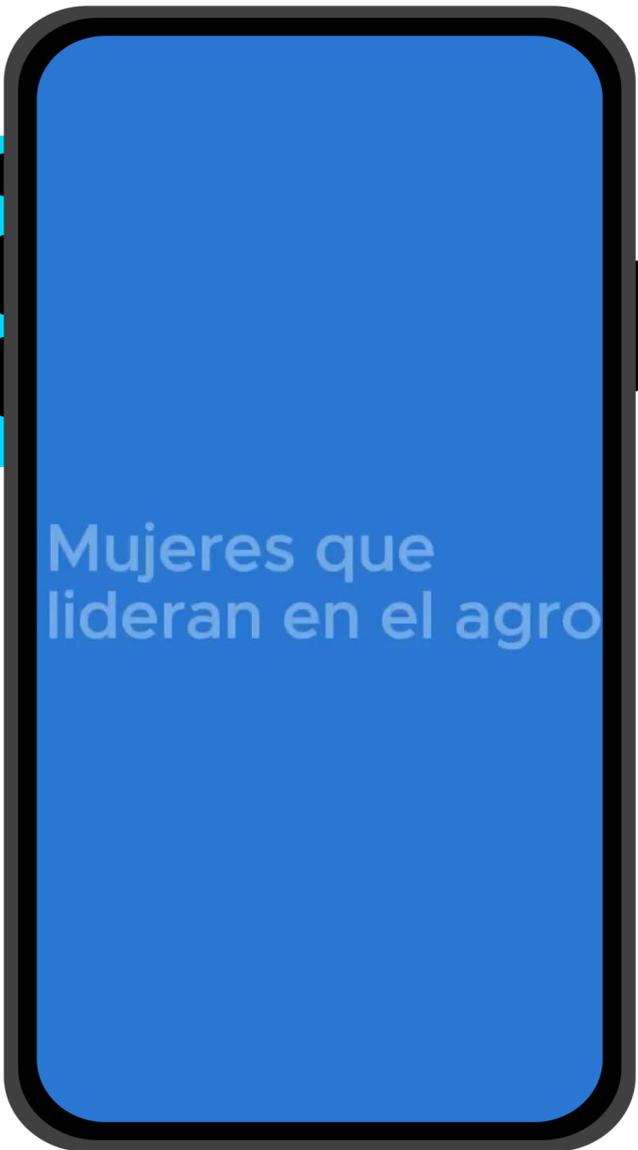
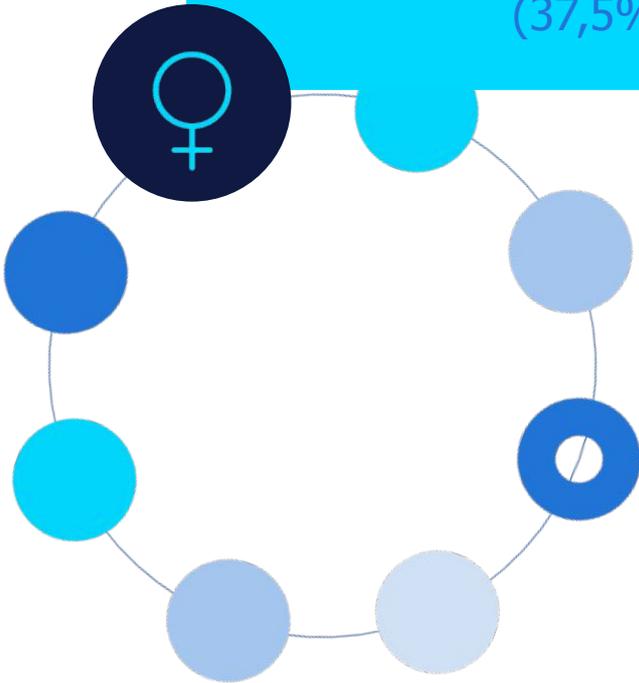
### empoderamiento de la mujer:

#### liderazgo femenino de cuadrillas en el agro.

Desde el 2020, comenzamos a impulsar que las mujeres ocupen roles de liderazgo de las cuadrillas de la división agronegocios, posiciones que históricamente han sido ocupadas por hombres.

Se comenzó con una cuadrilla piloto que obtuvo muy buenos resultados y a partir de allí se fueron sumando más mujeres como líderes obteniéndose comentarios de los clientes destacando la productividad, compromiso y comportamiento de estas cuadrillas.

en 2023, 9 de 24 cuadrillas estuvieron lideradas por mujeres (37,5%).



# nuestro aporte en educación para la sostenibilidad del capital humano.



Nos enfocamos en la inclusión de grupos sociales vulnerables tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, comunidad LGTBIQ+, migrantes, refugiados y personas +45 años a través de la intermediación laboral articulada y talleres de preparación para el empleo que implementamos por medio de nuestro voluntariado corporativo. Somos el puente en el acceso a trabajos formales, registrados e inclusivos.

**406** alumnos y alumnas beneficiados con las ACAP (Actividades de Aproximación al Empleo)

Contratamos a **52** personas en situación de vulnerabilidad.

Voluntariado corporativo  
**238** voluntarios corporativos  
**7527** beneficiarios



## eje estratégico relacionado:

Inclusión social a través del empleo y alianzas con Gobierno, Cámaras y OSC.

### Temas materiales:

- Diversidad, inclusión y empoderamiento de las mujeres
- Generación de empleo

# pensando en el futuro, actividades de aproximación al empleo.

Durante el 2023, se llevó adelante un programa de prácticas educativas para estudiantes del último año de secundaria de escuelas públicas y privadas con el fin de acercar a los jóvenes a experiencias en el mundo del trabajo.

Este programa desarrollado durante 5 meses fue realizado en vinculación con el **Ministerio de Educación del Gobierno de la ciudad de Buenos Aires** y llevado a cabo por voluntarios y voluntarias de Randstad, con el diseño y coordinación del equipo de Public Affairs & Sostenibilidad.

Este proyecto contó con el apoyo de Randstad Optie Funds, fundación de Randstad Holding que acompaña proyectos de innovación social a nivel mundial contando con una persona 100% dedicada a su desarrollo.

**alcance:** 14 escuelas, 30 estudiantes por semana

**impacto:** 406 alumnos y alumnas

composición del voluntariado ACAP.

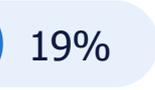
mujeres.



field.



back.



hombres.



## impacto.

- Cada persona brindó 4 horas de voluntariado corporativo.
- Logramos un objetivo de 300 hs totales.
- Participaron 74 randstadeanos y randstadeanas.



## ¿cómo lo hicimos?

### transformamos el aprendizaje en diversión!

actividades lúdicas seguidas de conversaciones reflexivas para desarrollar las habilidades blandas de los participantes y su crecimiento personal.

### ambiente acogedor y cordial.

bienvenidas con desayunos o almuerzos y cierre de actividades con almuerzo compartido para que se sientan valorados y apoyados.

kit de regalo como un pequeño gesto de agradecimiento por su tiempo y esfuerzo.

### Selección de proveedores con impacto.

A lo largo de todas las prácticas seleccionamos proveedores con impacto para las compras de insumos que necesitamos. Tal fue el caso de Dar Sentido, Mordisco y Cooperativa Esquina Libertad.



"Para mí fue hermosa la experiencia, fueron los primeros catering de nuestra salida laboral. Tengo siempre presente y agradecimiento infinito de parte de las cocinadoras 🍌🍌 de Mordisco" Marina



kits elaborados y distribuidos por personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

*Eco-Bolsas reutilizables y reciclables, eco-bolígrafos confeccionados con paja de trigo reutilizada, 100% biodegradables y eco-tarjetones 100% reciclados. Elaborados, confeccionados artesanalmente y distribuidos por personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica.*

## inversión total con impacto: +3 millones de pesos

El testimonio de las alumnas del Colegio Nuestra Señora del Buen Consejo, quienes participaron en las actividades (ACAP), resalta la experiencia significativa que estas estudiantes han tenido y cómo las ACAP han contribuido positivamente a su desarrollo académico y personal.



## Testimonios compartidos en LinkedIn, sobre la experiencia de los participantes en las jornadas de voluntariado de ACAP.

**Eliana Solange Vega** • 1er Analista Funcional IT Randstad Argentina

Para mí lo lindo de ser parte de una empresa, es que la misma comparte tus mismos valores de impacto social, sobretudo en los jóvenes que se inician en este mundo tan difícil llamado "mercado laboral".

ACAP, es un programa diseñado por el Ministerio de Educación de Buenos Aires que promueve actividades de aproximación al mundo del trabajo y a los estudios superiores. Jóvenes entusiasmados participaron de esta jornada hermosa que vivimos junto a Antonella Luciana Finella y Tamara Gimenez. Mucho trabajo hay detrás de todo esto y es muy gratificante saber que cada joven se lleva un pedacito del consejo que le das.

Gracias Randstad Argentina por darnos todas las herramientas para que los jóvenes sientan su importancia en este proceso, porque realmente sienten que se ha pensado en cada detalle de esta capacitación.

**Juliana Sancio Köbenigsöder** • 1er Recruiter - Sales & Marketing at RANDSTAD...

Hermosa experiencia con Randstad Argentina junto a chicos y chicas que están por incorporarse al mundo laboral y educacional!

Participando de las ACAP (Actividades de aproximación al mundo del trabajo y a los estudios superiores) son una instancia diseñada por el Ministerio de Educación de Buenos Aires que consiste en prácticas educativas en colaboración con empresas privadas, con el fin de acercar a los jóvenes del último año de escuelas públicas y privadas a experiencias laborales y ofrecer las mismas oportunidades a todos.

Gracias a los chicos por involucrarse y prenderse a las actividades! exitos a los futuros profesionales!

**Ana Laura Arrigo** • 1er Abogada, Legales, Analista de Relaciones Laborales en...

Hay dimos una charla como voluntarios de ACAP 2023 acerca de derecho laboral acompañando a los jóvenes de quinto año del Colegio Comercial Reino de Suecia, quienes están próximos a graduarse y a insertarse en el mercado laboral.

Gracias Tamara Gimenez por todo!

Fue una experiencia muy enriquecedora y es un placer poder enseñar y transmitir lo que uno sabe.

#Randstad #HumanForward #Voluntariado



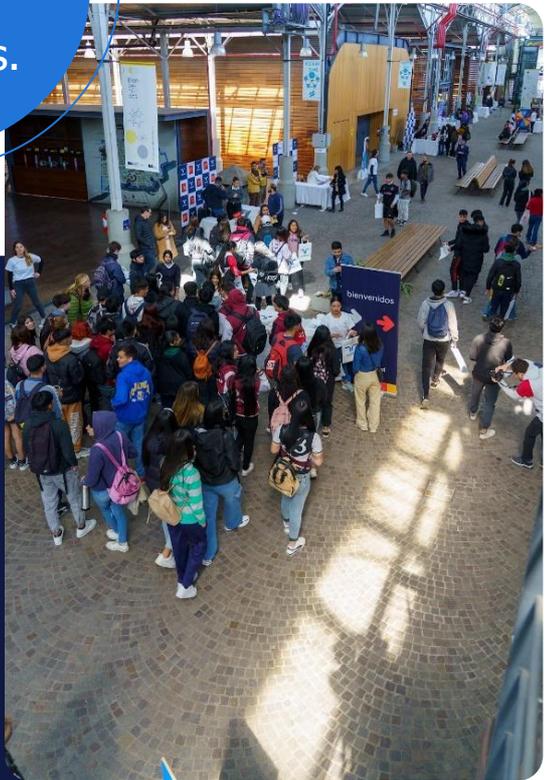
# pensando en el futuro: prácticas de aproximación al empleo.

## feria de vocaciones.

Como cierre de las ACAP, llevamos adelante una feria de vocaciones diseñada para que alumnos de quinto año de escuelas de CABA puedan ser parte de un espacio que contó con una variedad de actividades, acercándoles una propuesta que contribuya a que los jóvenes continúen su carrera educativa o laboral.



participaron  
**700**  
personas.



Dentro de la feria contamos con **stands de empresas líderes del país**, como Assurant, Mapfre, Andreani, Arcos dorados, Santillana, IFF, Newsan y por supuesto Randstad.

En cuanto a las **propuestas académicas** contamos con la presencia de Potrero Digital, Universidad Di Tella, UCA y la Agencia de Aprendizaje. También sumamos a Red de Impacto Social, que busca potenciar las iniciativas de impacto positivo en materia social, ambiental y económica.

Miguel Capurro, Director de Capital Humano, ofreció una **charla sobre los desafíos del mundo laboral, cómo potenciar la carrera profesional y consejos para quienes buscan su primer empleo para 406 jóvenes.**



### 100% compromiso ACAP.

“Quiero expresar mi más profundo agradecimiento por la maravillosa oportunidad que me brindaron al permitirme participar en el proyecto ACAP. Nuestra dedicación y compromiso con el desarrollo de herramientas significativas para estos jóvenes en su búsqueda de empleo no solo ha sido inspirador, sino también sumamente impactante (). La experiencia de trabajar juntos en este proyecto ha sido verdaderamente increíble y enriquecedora. Ver cómo impactamos de manera positiva en tantas vidas ha sido gratificante y motivador.” - **Tamara Gimenez, Randstad Argentina.**

## facilitando el acceso al empleo.

Nos enfocamos en la inclusión laboral de grupos vulnerables. Somos el puente hacia el empleo inclusivo.

### nuestro aporte mediante el voluntariado corporativo.

A través del voluntariado corporativo fomentamos la inclusión de grupos vulnerables por medio de diferentes programas para facilitarles el acceso al mercado laboral. Articulamos con organizaciones de la sociedad civil, instituciones, escuelas y clientes en el dictado del taller "Mi Empleo" y realizando entrevistas simuladas, lo que nos permite también ampliar nuestra base de candidatos/as. Estamos presentes en ferias de empleo y realizamos mentorías a emprendimientos de la economía popular.

Además de los impactos positivos en la comunidad, estos programas son fiel reflejo del compromiso de nuestros empleados/as y, además, les permite el desarrollo de habilidades como el trabajo en equipo, el liderazgo y la resolución de problemas, contribuyendo también al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la conexión con los valores de la organización.

En 2023, los resultados del voluntariado fueron extraordinarios frente al año 2022.

211 actividades.  
(+45,5% vs. 2022)



7.527  
beneficiarios.  
(+9,68% vs. 2022)



238 voluntarios.  
(+47,83% vs. 2022)



993 horas de  
voluntariado.  
(+135,6% vs. 2022)

## consolidación de la alianza con potrero digital.

Trabajamos en todo el 2023 junto Potrero Digital de la Fundación Compromiso para potenciar nuestra vinculación y mejorar los impactos. En el 2023, llevamos adelante nuestros talleres de empleabilidad para alumnos de potrero digital en diversas localidades y también de manera virtual con los siguientes impactos:

- Potrero Mar del Plata - 28 personas
- Potrero San Miguel - 30 personas
- Potrero Rosario - 8 personas
- Potrero Bahía - 30 personas
- Potrero virtual - 32 personas



impacto 2023.  
128 personas.

**¿qué es potrero digital?**  
Es una red de centros de aprendizaje de oficios digitales que brinda formación gratuita a personas con barreras socioeconómicas.  
Su objetivo es inspirarlos para que ingresen al mercado laboral a través de la tecnología.

## convenio de colaboración con Samsung para potenciar su programa de formación para mujeres.

El Samsung Innovation Campus (SIC) es una plataforma de aprendizaje diseñada para brindar oportunidades de desarrollo profesional en el campo de la tecnología a jóvenes. Este programa tiene como objetivo principal fomentar la innovación, el emprendimiento y la empleabilidad en el sector digital.

Desde el 2022, el SIC Argentina tiene como objetivo principal empoderar a mujeres en el mundo IT, capacitándolas tanto en habilidades digitales de avanzada como en habilidades socioemocionales fundamentales para potenciar su empleabilidad.

Randstad es la primera empresa en formar parte de la red de empleabilidad para acompañar a las participantes en su trayectoria formativa y profesional.

## oportunidades únicas: una iniciativa para promover el desarrollo de habilidades clave en adolescentes para la vida adulta.



Actualmente, las y los adolescentes se enfrentan a una gran disparidad entre lo que la demanda de trabajo les exige y lo que el sistema de educación les ofrece.

Randstad, en alianza con Unicef y otros actores del sector privado, participa de Oportunidades Únicas, una iniciativa que concentra ofertas y contenidos de formación de empresas y actores del sector privado comprometidos con la creación de oportunidades de aprendizaje y generación de habilidades digitales y transferibles para la vida adulta, con un enfoque de equidad, género y participación de los y las adolescentes. La misma cuenta con una plataforma común de trabajo y más de 30 capacitaciones busca promover la agenda en torno a las habilidades clave.

## cerca de nuestros candidatos/as.

Buscando estar cerca del talento y acercarlos a su próximo desafío laboral, acompañándolos durante todo su camino, realizamos diferentes acciones de atracción en distintos puntos del país:

- Feria de vocaciones en Rosario: en una zona céntrica de la ciudad, llevamos adelante en conjunto con la Municipalidad de Rosario una feria de vocaciones para acercar propuestas de diferentes empresas, instituciones y entidades como: UNR, Austral, instituto aula de medicina, UCA, ICSV, instituto arte en foco, equipo de bomberos, Maincal, Electrolux, DH-SH.
- Estuvimos presentes en más de 30 ferias de empleo en universidades para acercarnos al talento joven en Buenos Aires, Córdoba, Salta, Mendoza, Neuquén, Rosario.
- Expo Joven Buenos Aires: fuimos parte de la expo de empleo más grande del país con un stand llamativo donde acercamos al talento a nuestras oportunidades laborales. Además, contamos con un espacio de charla en conjunto con Mercado Libre, donde Matías Novelli, HRBP Director de Mercado Envíos, y Maximiliano Schellhas, Director General de Staffing, Key Accounts & Inhouse de Randstad, hablaron sobre la propuesta de valor de Mercado Libre y cómo Randstad es la puerta de entrada al primer empleo en una empresa líder. Más de 800 personas pasaron por el stand.





# la sostenibilidad en nuestra agenda.

## Capacitaciones en sostenibilidad para nuestro personal interno.

Capacitamos a nuestros empleados/as en materia de sostenibilidad porque lo consideramos crucial para crear conciencia y compromiso, siendo esto fundamental para lograr ser la empresa de talento más equitativa.



**en 2023 logramos:**

- 490 participaciones en el ciclo de charlas debate: "sostenibilidad + vos".
- 345 personas asistieron en las 2 sesiones sobre diversidad etaria facilitadas por Diagonal (+45)
- 390 personas en las 2 sesiones sobre inclusión de personas con discapacidad y procesos de selección facilitado por Cilsa, PcD
- 1.297,5 horas invertidas en capacitaciones en sostenibilidad.

## Visita de Herman Nijns, CEO Regional del sur de Europa, Reino Unido y América Latina de Randstad.

Herman Nijns estuvo de visita por las operaciones de LATAM, y como parte de su recorrido por la región pasó por Buenos Aires para conocer todo lo que se está haciendo en Randstad Argentina y cuáles serán los próximos desafíos de la región.

Durante su visita, Herman visitó el Barrio Mugica junto con el equipo de Public Affairs y Sostenibilidad de Randstad para conocer las acciones que está llevando a cabo la empresa en torno a la sostenibilidad y el plan de acción que se está ejecutando con esta comunidad.



## Recibimos la visita de estudiantes del MBA de McCoy College of Business at Texas State University.

Recibimos en nuestras oficinas de Vicente López a 25 estudiantes del MBA de McCoy College of Business at Texas State University. Durante este encuentro los estudiantes tuvieron la posibilidad de conocer sobre Randstad, sobre el mundo del trabajo en Argentina y los desafíos de operar en un contexto de incertidumbre. Además se les presentó la estrategia de diversidad e inclusión.



## compromiso con la comunidad.

Desafíos 2023	Progreso	Desafíos 2024
<p>Partner for talent: Nueva estrategia que pone en el centro y guía el concepto de transversalidad y que todos somos Embajadores/as de Sostenibilidad.</p>	<p>Partner for talent: Desarrollamos nuestro posicionamiento interno tomando contacto y participación con las áreas estratégicas de la compañía, acercando la gestión al core del negocio a clientes y talento.</p>	<p>Partner for talent: Continuar trabajando en la cultura de la compañía para que todos seamos Embajadores/as de Sostenibilidad, alineado con la estrategia de la compañía.</p>
<p>Voluntariado corporativo: 1. escalar el impacto y diversificar la propuesta para nuestro personal interno. 2. incrementar la participación en programas que desarrollen la formación en habilidades para mejorar empleabilidad y apoyo a la terminalidad escolar.</p>	<p>Voluntariado corporativo: Gran logro de objetivos en términos de impactos incluyendo beneficiarios y diversificación de poblaciones en donde generamos programas para mejorar las habilidades de empleabilidad.</p>	<p>Voluntariado corporativo: Potenciar la propuesta de valor al empleado y alinear programas para mejorar habilidades en sectores con mayor gap de competencias.</p>
<p>EDI&amp;B: como eje de programas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral</p>	<p>EDI&amp;B: mediciones de indicadores clave para la gestión de diversidad e inclusión. Plan de talento diverso y desarrollo del servicio de consultoría para el asesoramiento en nuestra cadena de clientes para incrementar la inclusión de talento diverso dentro de sus organizaciones</p>	<p>Continuar con EDI&amp;B como eje de programas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral.</p>

# nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

Creemos que para lograr un servicio de calidad y satisfacer a nuestros clientes, debemos enfocarnos en las necesidades de nuestros distintos públicos. Es por ello que para lograrlo trabajamos en la formación, seguridad y satisfacción de nuestro personal interno y colaboradores/as; gestionamos nuestra cadena de valor y ofrecemos una oferta diversificada e innovadora de servicios **mientras cuidamos el medioambiente.**

<b>61%</b>	de nuestros clientes recomiendan nuestro servicio.	<b>32.254</b>	horas anuales de capacitación para el personal interno
<b>9.7</b>	puntos en la encuesta de clima interno.	<b>77%</b>	índice de recomendación de colaboradores.



## eje estratégico relacionado: plan de reducción de riesgos y cuidado del ambiente.

### Temas materiales:

- Salud y seguridad en el trabajo
- Satisfacción de los clientes
- Posicionamiento en el mercado
- Soluciones innovadoras
- Cadena de valor sostenible
- Cumplimiento de legislación ambiental
- Cambio climático
- Bienestar laboral y crecimiento

## con foco en una experiencia de calidad.

Nuestro programa ADN es la herramienta que utilizamos para monitorear la satisfacción de todos nuestros públicos. De esta manera, colocamos la experiencia de nuestros clientes, candidatos/as y colaboradores/as en el centro de todas nuestras decisiones. Utilizando ADN, podemos evaluar el nivel de recomendación de nuestros servicios por parte de nuestros públicos, proporcionándonos indicadores clave que nos guían en nuestro esfuerzo continuo por mejorar.

Con el programa ADN evaluamos la calidad de nuestro servicio para mejorar la experiencia de nuestros clientes cada día.

### KPI claves: NPS clientes - programa ADN

6to año del programa ADN

Al igual que en 2021 y 2022, el NPS en 2023 fue del 61%

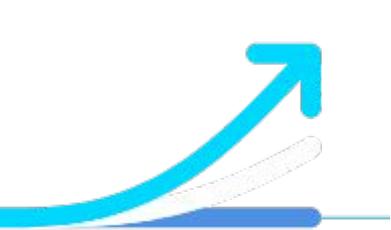
61% de nuestros clientes recomiendan nuestro servicio

Atributos destacados: → Atención personalizada y fluida  
→ Velocidad y calidad de respuesta  
→ Servicio

+33% de participantes en 2023  
En 2023 participaron 2061 clientes (vs. 1545 en 2022)

Para fortalecer el programa de ADN, en 2020 sumamos Customer Delight, una nueva etapa diseñada para enfocar nuestros esfuerzos en generar una cultura centrada en lo humano. En esta iniciativa, nos comprometemos a abordar diariamente las necesidades subconscientes que influyen en las acciones y decisiones de nuestros públicos.

Índice de satisfacción	
2023	8,6
2022	8,57



Obtuvimos muy buenos resultados en 2023, con un índice de satisfacción de 8,6 puntos.

### certificación de calidad.

Con foco en la satisfacción de nuestros clientes y en la calidad de la prestación de nuestros servicios, durante 2023 mantuvimos la certificación de nuestro Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015, con alcance para todo el país. Para ello, superamos con éxito la segunda auditoría de seguimiento realizada por TÜV Rheinland, no habiéndose detectado desvíos durante el proceso.



[accedé aquí a nuestra Política de Calidad.](#)

## compromiso con nuestros clientes.

Para 2023 nos propusimos continuar consolidando nuestra posición como #1 del mercado y partner estratégico de nuestros clientes en todas nuestras unidades de negocio logrando una sinergia y trabajo colaborativo entre todas ellas. Con este fin, lanzamos Randstad Forum, el foro del futuro del trabajo, donde trabajamos en conjunto con referentes de RRHH de las empresas líderes del país en temáticas que impactan en el mundo del trabajo. A su vez, llevamos adelante un programa para potenciar la sinergia de trabajo las unidades de negocio con el foco en que todos vendemos Randstad. Para 2024, el desafío será lograr posicionarnos con nuestra nueva estrategia global y delivery de servicios.

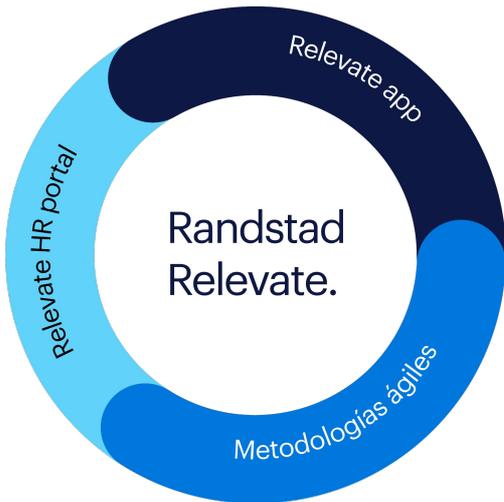
## fortaleciendo nuestra estrategia de innovación tecnológica.

En 2023, continuamos potenciando el uso de la tecnología para satisfacer las demandas cada vez más exigentes del mercado. **Buscamos mejorar la eficiencia, agilidad y adaptación a un mundo digital** en nuestro trabajo diario. Como empresa, aspiramos a que nuestros **clientes perciban el valor agregado** que la tecnología les ofrece, manteniendo siempre nuestro distintivo toque humano.





El programa **Randstad Relevate** refuerza nuestro perfil tecnológico al ofrecer servicios y soluciones que combinan tecnología y humanidad. Nuestras iniciativas dirigidas a los clientes externos se centran en mejorar la experiencia omnicanal a través de nuestras plataformas Relevate HR Portal y Relevate App. Además, internamente, nos esforzamos por optimizar procesos y aumentar la agilidad en nuestras operaciones mediante soluciones basadas en RPA (Robotic Process Automation).



**Cientes - Relevate HR Portal:** permite realizar solicitudes de colaboradores temporales, acceder a toda la información de los trabajadores y gestionar la documentación, todo desde un único lugar.

**Talento - Relevate App:** portal de autogestión, ofreciendo una experiencia de sucursal disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Su objetivo es simplificar la búsqueda de empleo, permitiendo a los usuarios recibir notificaciones sobre nuevas ofertas de trabajo que coincidan con sus preferencias y guardar sus ofertas favoritas.

**Metodologías Ágiles:** implementamos metodologías ágiles para aumentar la eficiencia de los procesos a través de la digitalización, automatización y agilidad, fomentado el trabajo en equipos interdisciplinarios. Esto nos permite ser más competitivos en el mercado al generar y hacer crecer productos digitales que satisfacen las necesidades de talentos, clientes y nuestro propio personal.



colaboradores.

## principales iniciativas del año.

- Lanzamiento del Creador de CV en Randstad app: Dentro de nuestra aplicación mobile, creamos una herramienta para crear un CV atractivo en 3 pasos.
- Machine learning aplicada a nuestra base de datos: Predice y clasifica los perfiles de los candidatos a partir de su experiencia laboral, con el objetivo de optimizar los tiempos en el proceso de reclutamiento y selección.
- Solicitudes de búsqueda y selección, y nuevo módulo de reporting en vivo en HR Portal para clientes:
  - **Módulo reporting:** este módulo permite compartir y disponibilizar diferentes tipos de documentos y reportes, centralizando toda la información del cliente en un solo lugar.
  - **Módulo solicitudes B&S:** Permite cargar y gestionar los pedidos de búsquedas de nuestros clientes, siguiendo en vivo el estado de sus pedidos.
- Profundización de metodologías ágiles en proyectos de tecnología. Armado de mesas de trabajo field - back office para asegurar la participación de los stakeholders clave.

Algunas de estas iniciativas ayudan a favorecer la satisfacción de nuestros candidatos/as. En 2023, **logramos alcanzar el desafío de lanzar el centro de reclutamiento que nos permitió ampliar la cantidad de candidatos/as por perfiles y regiones**, ayudando así a agilizar los procesos y validar nuestra base. Para 2024 el desafío será continuar consolidando nuestro centro de reclutamiento, ampliando los perfiles trabajados por cada región.

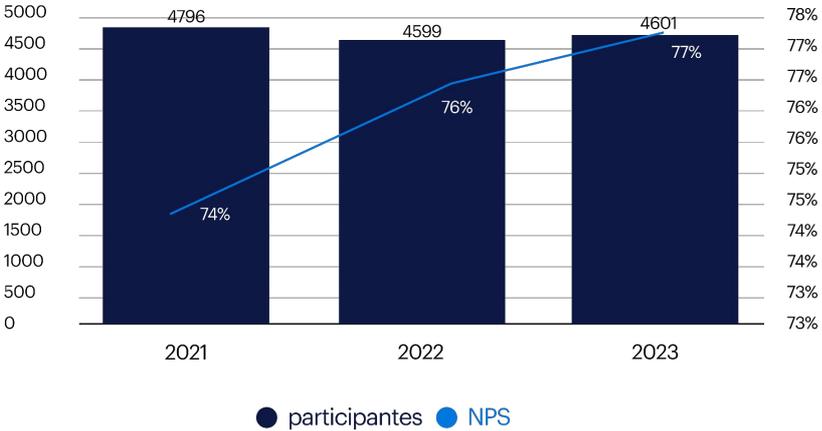




# satisfacción de nuestros colaboradores/as.

Con ADN Randstad, también medimos la satisfacción de nuestros colaboradores/as. En 2023, los atributos más mencionados por este público fueron la excelente atención, la oportunidad laboral y la muy buena experiencia.

nps colaboradores.



**¡Logramos mejorar el resultado de los dos períodos anteriores!**

Con una cantidad similar de participantes.

Para 2023 nos habíamos propuesto como desafío continuar potenciando el enrolamiento y uso de Randstad App, nuestra aplicación para colaboradores/as. En ese sentido, alcanzamos un 80,9% de enrolamiento de colaboradores/as en nuestra aplicación.



Nuestro desafío para 2024 para con nuestros colaboradores/as es continuar eficientizando las funcionalidades de Randstad App para mejorar la experiencia del colaborador/a desde su primer día con Randstad.



## escuchar para mejorar: gestión de incidencias.

En nuestra búsqueda constante por mejorar, valoramos todas las opiniones. Por esta razón, a través de nuestros diversos canales oficiales como nuestra web, extranet, redes sociales, correo electrónico y teléfonos, recibimos consultas, sugerencias y reclamos. Todas estas comunicaciones son centralizadas y gestionadas por un equipo dedicado a través de una plataforma interna, con el compromiso de proporcionar una resolución y respuesta en un plazo máximo de 72 horas hábiles. Hemos logrado cumplir con este compromiso en el 86% de los casos.

### ¿qué recibimos?

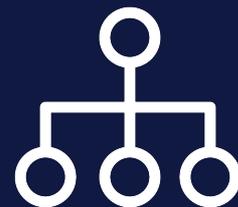
15.891 contactos

- ✓ 60% reclamos
- ✓ 39% consultas
- ✓ 1% sugerencias



### ¿a través de qué canales?

- ✓ Web
- ✓ Extranet
- ✓ Correo electrónico
- ✓ Redes sociales
- ✓ Teléfonos



### ¿cómo fue nuestro desempeño?

86% de reclamos respondidos en menos de 72 horas.



## diálogo con nuestros públicos de interés.

En Randstad, fomentamos el diálogo con todas las personas y organizaciones que conforman nuestros grupos de interés con el fin de conocer sus expectativas e intereses y evaluar las alternativas para darles respuesta. Para ello contamos con diferentes mecanismos de diálogo de acuerdo al grupo de pertenencia.

clientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de NPS</li> <li>Sitio web</li> <li>Redes sociales</li> <li>Reporte de sostenibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de materialidad</li> <li>Randstad Employer Brand Research</li> <li>Newsletter</li> <li>Eventos de relacionamiento</li> </ul>	
candidatos y colaboradores externos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio web</li> <li>Redes sociales y aplicaciones</li> <li>Ferias de empleos</li> <li>Extranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte de sostenibilidad</li> <li>Encuesta de materialidad</li> <li>Línea ética</li> <li>Encuestas de satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Club Randstad</li> <li>Comité de seguridad y salud</li> </ul>
empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Línea ética</li> <li>Actividades de capacitación</li> <li>Canales de comunicación internos</li> <li>Evaluación de desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de satisfacción</li> <li>Programas de Sostenibilidad y voluntariado</li> <li>Reporte de sostenibilidad</li> <li>Encuesta de materialidad</li> </ul>	
accionistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de Gobierno Corporativo</li> <li>Reporte de sostenibilidad</li> <li>Encuesta de materialidad</li> <li>COP UN (Comunicación sobre el Progreso ODS)</li> </ul>		
Gobierno, sociedad y comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas e iniciativas de acercamiento y de voluntariado</li> <li>Reporte de sostenibilidad</li> <li>Encuestas de materialidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio web</li> <li>Redes sociales</li> <li>Eventos y ferias</li> </ul>	
sindicatos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de seguridad y salud</li> <li>Sitio web y redes sociales</li> </ul>		
proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte de sostenibilidad</li> <li>Encuestas de materialidad</li> <li>Sitio web y redes sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de proveedores</li> <li>Adhesión al código de conducta</li> </ul>	

## reforzando los vínculos con nuestros clientes.

Durante 2023 realizamos diferentes acciones que nos permitieron por un lado seguir creciendo en el vínculo con nuestros clientes, como así también desarrollar nuevas instancias de contacto con potenciales clientes y potenciar nuestra presencia de marca, entre los que se encontraron:

- Invitamos a nuestros clientes a participar en las ferias de vocaciones que organizamos en Rosario, en conjunto con la Municipalidad de Rosario, y en Capital Federal, junto con el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.
- Organizamos eventos corporativos como desayunos y clases de sushi en Buenos Aires, de coctelería en Mendoza, after en Córdoba, como así también a líneas de Golf Buenos Aires.
- Participamos con presencia destacada en el Congreso Argentino de Recursos Humanos, IDEA Management, CEO Summit de Forbes, Encuentro de Líderes de El Cronista, el Summit de Recursos Humanos de La Nación, Expo Eficiencia Energética, Arminera y Retail Day.
- Inauguramos nuestra nueva oficina en el corazón de Rosario con un gran evento para clientes.
- Entregamos entradas para shows musicales, Moto GP y partidos de River Plate y Boca Juniors.

## Partners estratégicos: potenciando el negocio de nuestros clientes La experiencia de nuestros clientes con Randstad

  
"Compartimos los mismos valores de servicio y trabajo en equipo."  
[Click para ver video](#)

 **mercado libre**  
"La relación con Randstad es excelente. Es un partner estratégico que está alineado 100% a nuestra cultura."  
[Click para ver video](#)

  
"La experiencia con el equipo de Randstad hoy en día está muy marcada por la velocidad."  
[Click para ver video](#)

  
"En Randstad destacamos los atributos de profesionalismo y las personas preparadas para brindar apoyo y soporte"  
[Click para ver video](#)

 **Naturgy**  
"Los atributos y diferenciales de Randstad son la transparencia y la confianza."  
[Click para ver video](#)

## Randstad Employer Brand Research.

Además, este año llevamos a cabo la 11 edición del Randstad Employer Brand (REBR), un estudio independiente sobre employer branding a nivel global y local que refleja cuáles son los factores que los trabajadores consideran más importantes al momento de elegir una empresa para trabajar. Se trata de un estudio completo e inclusivo, realizado en base a la opinión de más de 190.000 encuestados en 34 países y premia a las empresas con mejores indicadores de empleabilidad en el país.

Podés conocer nuestro Randstad Employer Brand research en [randstad.com.ar/employer-branding](https://randstad.com.ar/employer-branding)

La presentación del estudio se realizó en el marco del lanzamiento de Randstad Forum (el foro del futuro del trabajo) que tuvo lugar en Bariloche con la presencia de más de 50 directores de Recursos Humanos de las empresas líderes del país.



## la gestión de nuestra cadena de valor, en pos de un servicio de excelencia.

Con el objetivo de mejorar la eficiencia de nuestros procesos y garantizar un servicio de alta calidad, nos esforzamos constantemente por optimizar nuestras compras y anticiparnos a posibles cambios que puedan afectarnos. Para lograr esto, buscamos establecer relaciones sostenibles tanto con proveedores críticos como no críticos.

La cadena de suministros no ha sufrido cambios significativos en su estructura, como tampoco en su tamaño o forma de aprovisionamiento respecto al año anterior. La misma se desarrolla con una gestión mixta, es decir, centralizada (gestiones directas realizadas por Compras) y descentralizada (gestiones realizadas por líneas de negocio o ciertas áreas de Back Office) para favorecer y agilizar las operaciones de aprovisionamiento.

Todos nuestros proveedores deben cumplir con la legislación local y nacional relacionada con la salud y seguridad laboral, protección de datos personales y cuidado del medioambiente. Anualmente, realizamos una evaluación de todos nuestros proveedores críticos de bienes y servicios. No se han detectado desvíos significativos en el proceso llevado adelante en 2023.

Mejoramos los **valores de satisfacción** de nuestros proveedores respecto al 2022 y como objetivo para 2024 buscaremos mantener los niveles alcanzados.

**99,58%** de nuestros gastos fueron destinados a proveedores locales

ADN proveedores	2023	2022
Resultado	73%	69%
Muestra	115	71

Como parte de nuestra gestión de la cadena de valor, realizamos un seguimiento periódico de los reclamos de todos nuestros proveedores. En 2023 se observa un aumento de la cantidad de incidencias respecto al 2022 que refleja el mayor uso de la herramienta de consulta y adecuación de los proveedores al uso de la extranet y que se corresponde con el trabajo de concientización a usuarios internos y proveedores, para que estos últimos envíen sus consultas a la extranet y tengan así mayor trazabilidad, transparencia, seguimiento y mejor tiempo de respuesta.

### atributos destacados en 2023.

- ✓ excelente atención
- ✓ responsabilidad, seriedad y profesionalismo
- ✓ servicio
- ✓ muy buena experiencia

### Incidencias de proveedores

<b>2023</b>	341 (+23,5%)
2022	276*

\*Dato corregido del Reporte de Sostenibilidad 2022.

## satisfacción de nuestro personal interno.

En Randstad nos esforzamos constantemente por fortalecer el compromiso de nuestro talento interno, ya que creemos firmemente que el bienestar de nuestros empleados es fundamental para ofrecer un servicio de excelencia a todos nuestros públicos.

Es por esto que, implementamos acciones de engagement dirigidas a todos nuestros empleados directos. A través de nuestras iniciativas, buscamos crear una propuesta integral que garantice una experiencia única durante todo el trayecto laboral de la persona, al mismo tiempo que promovemos un fuerte sentido de pertenencia.

Consideramos los intereses y preferencias de cada región, además de fomentar nuestros valores y cultura, para que nuestros empleados se sientan verdaderamente orgullosos de formar parte de Randstad.

## beneficios para todas las personas.



En 2023 llevamos adelante algunas acciones para mantener viva nuestra cultura corporativa y generar cercanía con nuestra gente.

- Lanzamiento de MeMo: lanzamos nuestra plataforma de reconocimiento interno, la cual le permite a los empleados reconocerse mutuamente por su labor diaria.
- Bienvenida con el SMT: Durante los primeros meses los empleados participan de una bienvenida especial con todos los directivos.
- Regalos especiales para el Día del Padre, Día de la Madre y Día de la Familia.
- Evento especial para festejar el Rise Day: celebramos en todas las oficinas los esfuerzos y acciones que llevamos a cabo para estar más cerca de nuestra ambición de ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo.
- Implementamos nuevos formatos de comunicación, como por ejemplo el lanzamiento de nuestro podcast interno en el que entrevistamos a diferentes empleados y ahondamos un poco más en lo que les interesa, motiva y apasiona por fuera de su trabajo.
- Llevamos a cabo un evento de lanzamiento para festejar la inauguración de una nueva sucursal en Rosario.
- Llevamos adelante diferentes trivias y concursos a través de nuestra red social interna e intranet para fomentar la participación y el engagement de nuestro personal interno.
- Gestionamos los espacios de break en las sucursales de todo el país para poder garantizar a nuestros empleados snacks saludables en las oficinas.
- Acciones especiales y decoración en las oficinas para festejar navidad.
- Como cierre de año, realizamos nuestra tradicional fiesta de fin de año con los más de 600 empleados.
- Brindamos beneficios accesibles para todos, sin importar la categoría, la región de operación o la antigüedad laboral.



**bienestar & salud.**  
 Gimnasio gratis  
 Medicina prepaga  
 Vacuna antigripal

**formación.**  
 EF: Plataforma online de cursos de inglés.  
 Descuentos en diferentes universidades para carreras de grado y posgrado.

**beneficios.**  
 Regalo por nacimiento.  
 Kit de estudio: para hijos/as en edad escolar, e hijos/as y colaboradores que se encuentren cursando una carrera universitaria.  
 Kit de bienvenida.

**fechas y regalos especiales.**  
 Regalo por antigüedad.  
 Regalo por graduación.  
 Regalo por cumpleaños.

**KPI clave: medición del clima interno.**

Annualmente verificamos la alineación de nuestra gestión con las expectativas de nuestro equipo mediante la encuesta "Randstad in Touch" (RIT).

Resultados encuesta de clima interno		
	2023	2022
<i>Participación</i>	96,9%	95%
<i>Puntuación</i>	9,7	9,7

En 2023 obtuvimos el mismo resultado que en 2022, con un leve incremento en la participación del personal.

**comprometidos en mejorar nuestro lugar de trabajo.**

Para 2023 nos habíamos comprometido con la importancia de aplicar la flexibilidad a los esquemas de trabajo, con una mirada moderna y movilidad inter oficina como un patrón en la forma en que hacemos las cosas en Randstad. En ese sentido, hemos avanzado en la apertura de nuevas oficinas Randstad brindando los espacios para poder gestionar con flexibilidad, dinámica y calidad la atención a todos nuestros públicos. Hemos ajustado las estructuras de equipos para mejor delivery, pero haciendo foco en el toque humano donde el empleado es el motor del movimientos de la organización hacia el futuro.

En 2024 buscaremos seguir potenciando las capacidades personales y organizacionales de los equipos de trabajo en un modelo de gestión de negocios y personas dinámico, flexible y que permita acompañar a nuestro público, clientes, candidatos, colaboradores/talentos en la búsqueda de su verdadero potencial, haciendo foco en las nuevas habilidades que deben contar los empleados de Randstad para dar un soporte de clase mundial en un contexto de negocios dinámico, cambiante y a veces incierto.



## atención y retención de talento.

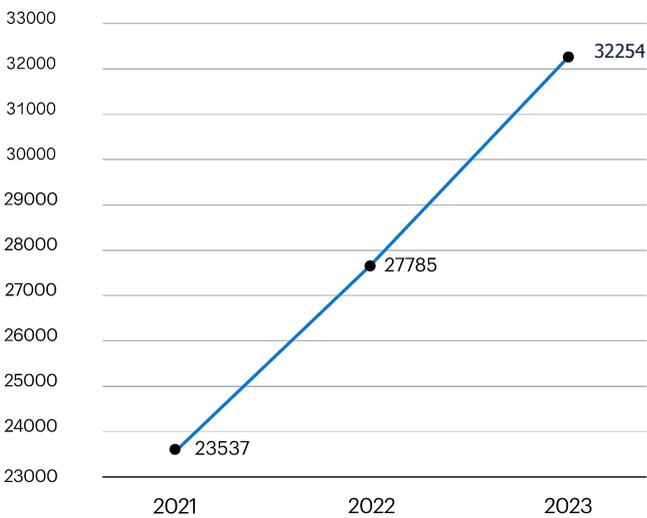


La capacitación de nuestro equipo es un pilar esencial para lograr la excelencia de nuestros servicios.

En 2023 alcanzamos un total de 32.254 horas anuales de capacitación, un 16,08% más que en 2022. De este total de horas invertidas en capacitación, el 58% se destinó a mujeres y el 63,4% al personal de línea. Las horas de formación promedio por género aumentaron tanto para hombres como para mujeres en comparación con el ejercicio anterior.

La estrategia de nuestro Plan anual de capacitación estuvo centrada en seguir desarrollando a nuestros líderes en competencias de gestión y de liderazgo. Por otra parte dar herramientas tanto soft como técnicas a todos los equipos de Randstad fomentando la inclusión y diversidad.

total de horas anuales de capacitación.



### Horas de formación promedio por género

mujeres	45,07 (vs. 41,66 en 2022)
hombres	58,9 (vs. 44,74 en 2022)

Horas de capacitación por género y categoría laboral	F	M	Total
Mandos medios	5.197	6.295	11.491
Personal de línea	13.506	6.960	20.466
Personal jerárquico	4	293	297
<b>Total</b>	<b>18.707</b>	<b>13.547</b>	<b>32.254</b>

## buenas prácticas de trabajo seguro.

En Randstad priorizamos la salud y seguridad de las personas en el lugar de trabajo como parte fundamental de nuestra estrategia empresarial. Por este motivo, hemos establecido una Política que promueve la seguridad de todos nuestros públicos. Nuestro objetivo principal es proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y cumplir con todas las disposiciones legales vigentes para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales.

En línea con este compromiso, por cuarto año consecutivo mantuvimos la certificación ISO 45.001 de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad, con alcance a la Casa Central Rosario. Nuestra meta es garantizar que ningún empleado sufra accidentes en su actividad laboral, proporcionar las mejores condiciones de seguridad y salud en el ambiente de trabajo, cumplir con todos los requisitos legales y buscar continuamente formas de mejora.



Sistema de Gestión de Salud y Seguridad certificado  
ISO 45.001 por 4to año consecutivo

### buenas prácticas implementadas:

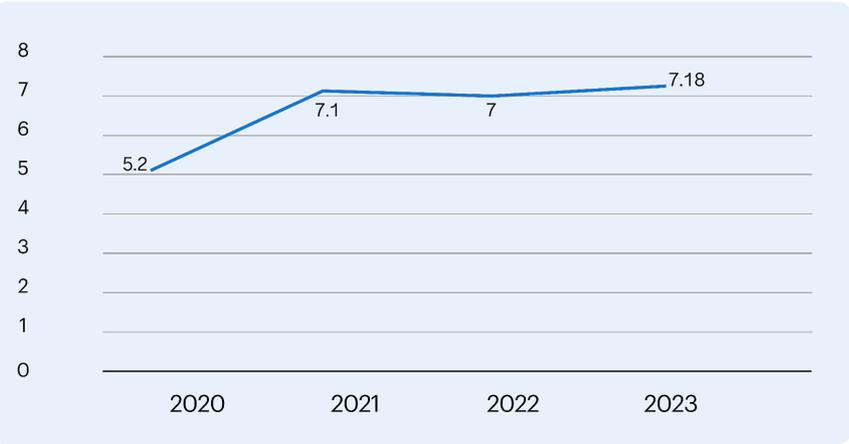
- Control Uocra: se implementó un control mensual, de estos perfiles, por la siniestralidad que tienen en la industria de la construcción.
- Control de inducciones de H&S por Randstad APP: mensualmente se miden los ratios de capacitaciones realizadas y aprobadas con informe a gerencias cuando corresponda.
- Desarrollo en 2023 del Programa de Reducción de Siniestralidad Trading X4: desarrollo específico para las empresas usuarias de Trading Internacional.
- Aplicación de código QR en banner por empresas usuarias, donde escanean y cada mes se va actualizando un tema de interés nuevo.
- Programa de capacitación en prevención de riesgos por industria vertical para especialistas de cuenta. Ej: Riesgos en industria aceitera, riesgos en industria automotriz, riesgos en industria vitivinícola.
- Campaña de prevención de Hipertensión Arterial: Presencia de un enfermero en planta, quien mide la presión de los trabajadores, y brinda capacitaciones informativas sobre el tema.
- H&S en 1'. A través de videos cortos, se capacita sobre un determinado tema de interés para los consultores.

## programa de reducción de siniestralidad trading x4.

- 4 días de acompañamiento en sitios con registros de mayor siniestralidad
  - Relevamiento de comportamientos seguros
  - Capacitaciones a trabajadores
  - Evaluación de condiciones de seguridad de los sectores de trabajo
  - Auditoría de entrega y uso correcto de EPP
- Como resultado, en Trading en comparación con 2022 bajamos el índice de incidencia en un 29%.

### KPI clave: tasa de accidentes

La Tasa de Accidentes (TACC) es un indicador clave para el seguimiento de nuestra gestión en materia de salud y seguridad.



En 2023 se vio incrementada respecto al 2022 debido a un aumento en los accidentes en itinere y al aumento de un 80% de los accidentes denunciados en la vía pública, debido a violencia por robo.

### desafíos 2024.

- Mantener la certificación ISO 45.001
- Continuar con el programa Trading x4, y lograr una reducción de siniestralidad de un 10% respecto al 2023.
- Digitalizar el control Uocra.
- Implementar una campaña para clientes, sobre riesgos psicosociales.
- Implementar campaña informativa sobre cuestiones de salud, según calendario OMS a través de envíos de boletines, comunicados, a nuestros colaboradores.
- Realizar una campaña de seguridad vial con el objetivo de bajar la cantidad de accidentes in itinere.
- Evaluar acciones que permitan disminuir los accidentes en la vía pública por violencia por robo.

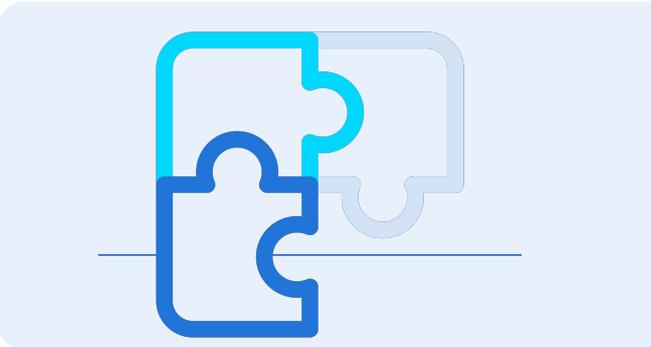
## empresa comprometida con el cuidado del medioambiente.

Creemos firmemente que tomar medidas para preservar el medioambiente es crucial para garantizar la sostenibilidad de la vida para las generaciones venideras.

**nuestro objetivo:**  
fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.



Por ello contamos con una **Política de Medioambiente** que proporciona una orientación clara para tomar decisiones e implementar iniciativas para evaluar y administrar nuestros impactos ambientales.



al igual que en 2022, en 2023 no registramos incumplimientos de la legislación y/o normativa ambiental.

- Como parte de nuestra gestión ambiental, buscamos seleccionar productos amigables con el medioambiente como bolígrafos con plástico reciclado, cuadernos y biromes de cartón.
- Desarrollamos campañas de sensibilización sobre el uso eficiente de recursos y hemos trabajado en la remodelación de nuestras nuevas oficinas para que sean más eficientes desde la perspectiva energética.
- Para el próximo año, diseñamos un programa con acciones ligadas a la estrategia Road to Net Zero impulsada por el grupo.

## apoyamos la conservación de la biodiversidad: la importancia de preservar el bosque nativo.

El Proyecto Bosque Vinalito, situado en Vinalito (Jujuy), busca contribuir a la preservación y restauración de los bosques nativos del Gran Chaco, promoviendo a la vez el desarrollo socioeconómico en la región y fortaleciendo a la comunidad local. Llevado adelante en conjunto por la Cooperativa Fraile Pintado, la Asociación Cultural para el Desarrollo Integral (ACDI) y Nativas, tiene por objetivo impulsar en la región modelos productivos y comerciales que promuevan un desarrollo sustentable, competitivo e inclusivo, a través de la puesta en valor el capital natural, social y cultural, combinando la innovación con los saberes locales.

En Randstad, por medio de la adquisición de créditos de carbono que ofrece la organización Nativas, acompañamos este proyecto que contribuye positivamente tanto al medioambiente, mediante la conservación de la biodiversidad del bosque, la salud del suelo, del ciclo del agua y la sostenibilidad de los recursos naturales, como así también a las personas que integran la Cooperativa y la comunidad a través de la creación de empleos verdes y nuevas oportunidades de trabajo.

**Nativas** COMPENSACIÓN DE EMISIONES DE CO<sub>2</sub> Certificado N° 109  
03/05/2024

Nativas certifica que:

**Randstad Argentina** ha compensado **15 t de CO<sub>2</sub> eq** emitido por **Su Scope 2 En El Año 2023.**

Crédito(s):  
**NBT CO2 (15) - Bosque Vinalito**

**polygon** Txn Hash: 0xaa7fe177b33747052e0c359f9702045d047e88c73971cbb6758f502e6661063

**PROYECTO NATIVAS**

NATIVAS REALIZA LA COMPENSACIÓN DE CARBONO CON CRÉDITOS EMITIDOS DE PROYECTOS SOSTENIBLES DE ALTA CALIDAD.

*Gaspar Mac*  
**Gaspar Mac**  
CEO - Nativas Climatech LLC

## KPI clave: consumo anual de energía de fuentes tradicionales.

Como empresa de servicios, nuestro tema material más importante vinculado al medioambiente se relaciona con las emisiones que generamos a raíz del uso de energía en nuestras oficinas, de combustible para traslados, entre otras fuentes. Es por ello que consideramos clave la medición de nuestra Huella de Carbono.

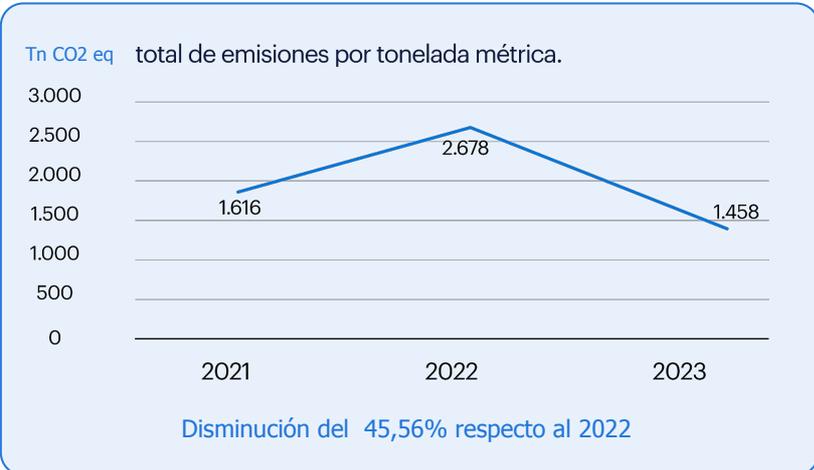
Como subsidiaria del grupo en Argentina, hemos adoptado la metodología de medición de la **Huella de Carbono** de nuestra empresa matriz, en consonancia con su compromiso con la metodología de Science Based Targets (SBTi).



emisiones por fuente		
Por Toneladas de CO2 Equivalente	2023	2022
<b>Scope 1</b>		
Gas para calefaccionar	8	59
Nafta para autos corporativos	155	231
Gas diesel para autos corporativos	81	113
Fuga de refrigerante	192	200
<b>Total CO2 Scope 1</b>	<b>436</b>	<b>603</b>
<b>Scope 2</b>		
Electricidad	89	93
Garantía de origen	-89	-93
Electricidad sustentable	0	0
Calefacción urbana	15	14
Bonos de carbono	15	-14
<b>Total CO2 Scope 2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Scope 3</b>		
Viajes en avión	213	136
Otros viajes de negocios	79	130
Bienes y servicios adquiridos	454	1.548
Desplazamiento de los empleados	194	142
Actividades relacionadas con el combustible y la energía	67	105
<b>Total CO2 Scope 3</b>	<b>1007</b>	<b>2.061</b>
<b>Total de emisiones por tonelada métrica</b>		
	<b>1.458</b>	<b>2.678</b>
ETCs	636	608
<b>Emisiones per ETC</b>	<b>2.29</b>	<b>4,4</b>

## compensación de emisiones.

En 2023 adquirimos 308.000000 MWh de energía renovable proveniente del Parque solar fotovoltaico Guañizuil IIA, lo que nos permitió reducir nuestras emisiones de alcance 2 en 89 tCO<sub>2</sub>eq por garantías de origen. A su vez, compramos 15 bonos de carbono equivalentes a las 15 tCO<sub>2</sub>e certificadas y compensadas mediante nuestro apoyo al Proyecto Nativas. Estas iniciativas nos permitieron compensar el **100% de nuestras emisiones de Scope 2.**



# nuestro compromiso con los derechos humanos.

En Randstad respetamos los Derechos Humanos y fomentamos una conducta empresarial correcta, transparente, coherente y responsable, e impulsamos el seguimiento de estos principios por parte de todas nuestras partes interesadas.

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

 Jardines de cosecha: 824 chicos y chicas beneficiados en 10 centros



## Eje estratégico relacionado: Prevención y erradicación del trabajo infantil.

### Temas materiales:

- Transparencia, ética y anticorrupción
- DD.HH
- Cumplimiento legal
- Transparencia de su gestión
- Políticas de anticorrupción, casos y medidas adoptadas
- Ciberseguridad y privacidad de datos personales

## prevención y erradicación del trabajo infantil.

Trabajamos de forma articulada con el gobierno y distintas organizaciones de la sociedad civil con el fin de que los derechos vinculados a las infancias sean respetados. Promovemos la escolaridad de niños y niñas como herramienta base para alcanzar la igualdad de oportunidades.

Desde hace más de 15 años, colaboramos activamente en el proyecto de la Cámara del Tabaco de Salta destinado a erradicar el trabajo infantil. Como parte de esta colaboración, apoyamos la implementación del programa "Jardines de Cosecha" en la localidad de El Jardín, Salta, durante los meses de enero y febrero. En el año 2023, ampliamos nuestras acciones con el lanzamiento de "Jardines de Invierno", con el objetivo de brindar un mayor acompañamiento a los niños, niñas y adolescentes de estas comunidades. Durante todo el año 2023, participaron 824 personas distribuidas en 10 centros.

+ de 15 años  
trabajando  
articuladamente  
para erradicar el  
trabajo infantil

824  
personas  
participaron en  
2023 en los  
programas  
Jardines

Los centros son espacios en los que se llevan a cabo actividades acorde a la edad de los niños, niñas y adolescentes que buscan promover la alegría, el disfrute y captar su atención. El impacto positivo de estas acciones se refleja en las sonrisas y la felicidad de los más pequeños.

Los centros brindan atención nutricional, médica y odontológica, kits de higiene, calzado y vestimenta, apoyo y transporte escolar, capacitación en oficios para toda la familia, actividades de recreación y estimulación temprana, siendo el objetivo asegurar un desarrollo saludable y completo para todos los niños y niñas que asisten a estos centros.

Para maximizar nuestros esfuerzos en pos de erradicar el trabajo infantil, participamos activamente en las siguientes redes:

- Red de Empresas Santa Fe: lideramos la creación y el desarrollo de la red, siendo Randstad la primera empresa adherida.
- Red de Empresas Tucumán: hemos colaborado en el establecimiento y el avance de esta red.



## prácticas empresariales éticas y sostenibles.

### Directrices de Gobierno Corporativo

Los miembros del Comité de Dirección son elegidos y nombrados por la Presidencia de la compañía en función de sus competencias profesionales y personales así como también su experiencia y trayectoria en sintonía con las necesidades de la compañía, el contexto y la industria.

El buen desempeño del Directorio es clave para llevar adelante una gestión con resultados satisfactorios. Por eso, nos ocupamos de capacitar a sus miembros y evaluar su desempeño una vez al año, en relación a la fijación de objetivos con métricas que incluyen la esfera económica pero también social. Las personas que integran el Directorio completan un cuestionario que incluye aspectos cualitativos y cuantitativos de la gestión para hacer una autoevaluación de su desempeño. Ese desempeño es evaluado por la CEO y Presidente quien monitorea los diferentes objetivos de corto, mediano y largo plazo, tanto individuales como organizacionales.

La responsabilidad a nivel ejecutivo acerca de los temas económicos, sociales y ambientales es de la Dirección de Sostenibilidad y Public Affairs que reporta directamente a la CEO y forma parte del Comité de Dirección, el máximo órgano de gobierno de la compañía. Su función consolida el trabajo en términos de sostenibilidad como parte de la estrategia de la compañía, alineado con el propósito de convertirse en la empresa de talento más especializada y equitativa del mundo.

### Debida diligencia

En Randstad, impulsamos nuestros impactos positivos y trabajamos para evitar, mitigar y reducir los negativos, ya sean potenciales o reales. Para ello, contamos con procesos de debida diligencia dirigidos a cada uno de nuestros grupos de interés.

En nuestra búsqueda constante de la mejora, valoramos todas las opiniones. Por esta razón, a través de nuestros diversos canales oficiales como nuestra web, extranet, redes sociales, correo electrónico y teléfonos; recibimos consultas, sugerencias y reclamos. Todas estas comunicaciones son centralizadas y gestionadas por un equipo dedicado a través de una plataforma interna, con el compromiso de proporcionar una resolución y respuesta en un plazo máximo de 72 horas hábiles. Contamos con una política de irregularidades y una política de Derechos humanos que contribuyen a elevar los estándares de trabajo en la gestión de las personas y reducir y mitigar los impactos negativos reales o posibles de nuestra operación. Para las organizaciones y empresas proveedoras, nos aseguramos de que firmen el Código de Ética y la política de proveedores para cumplir con nuestros compromisos y estándares de conducta.

### Principios empresariales y código de ética

Las políticas corporativas de Randstad siguen una serie de principios que sirven de guía tanto para la conducta de la compañía y sus representantes como para nuestro relacionamiento con todos nuestros públicos de interés.

Como mencionamos anteriormente, nuestros Principios Empresariales han sido establecidos en consonancia con nuestros valores fundamentales. Estos principios, además, proyectan un mensaje positivo, y nos guían para asegurar que tanto las necesidades del sector en el que trabajamos como nuestra conducta empresarial y personal estén en la misma línea y se refuercen entre sí.

Contamos con una persona que tiene la función de Responsable Local de Integridad como responsable de dar seguimiento y cumplimiento a la política de irregularidades, al código de ética y a la política de Derechos Humanos.

## 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, migrantes, pueblos originarios, mayores de 45 años y jóvenes de hasta 25 años, refugiados, 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 hacia todos los públicos con los que interactúe con la intención de influir en el cambio cultural que perseguimos.
- 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 1, 4, 5, 8, 10, 13 y 17.

### ¿Cómo las transmitimos a nuestro equipo?

- Inducción obligatoria sobre ética y transparencia y formación de los líderes en Compliance mediante módulos adicionales.
- Recordatorio mensual en Newsletter corporativo de los aspectos críticos del negocio que involucran Políticas de Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competición, Política de Protección de Datos, Política de Sobornos, Regalos y Hospitalidad y políticas de denuncia de irregularidades (Anticorrupción).
- Todos quienes hacemos Randstad adherimos a la política de no tolerancia a la discriminación, intimidación ni acoso, hacia o entre empleados del grupo o hacia empleados por parte de los clientes.

## En 2023:



- ✓ 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.
- ✓ No contamos con casos de irregularidades reportados o confirmados.

Ofrecemos un canal de comunicación independiente tanto para personal interno como para colaboradores externos donde es posible realizar denuncias acerca de la organización y sus integrantes de manera anónima.

### línea ética

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

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



Además de la adhesión de todo nuestro personal interno al código de ética, también incentivamos a nuestros proveedores a adoptar nuestros valores y estándares corporativos mediante la aceptación de nuestro Código de Ética. A través de esta iniciativa, buscamos promover prácticas empresariales sostenibles y establecer relaciones duraderas.

El Código de Ética es obligatoriamente aceptado por todos nuestros proveedores como parte integral del proceso de alta, garantizando así su compromiso con nuestros valores y estándares corporativos.

## debida diligencia en DDHH.

En Randstad sostenemos un firme respeto por los derechos humanos en todas nuestras acciones, tanto en el desarrollo de nuestras actividades comerciales como en nuestras interacciones con todos nuestros grupos de interés. Es una responsabilidad compartida por todos los miembros de nuestra empresa garantizar su cumplimiento no solo dentro de nuestros lugares de trabajo, sino también en todas las áreas en las que tenemos influencia.

Como parte de nuestra búsqueda de la mejor gobernanza posible en cuanto a esta problemática, intentamos comprenderla y abordarla de manera medible, controlable y efectiva. Para lograrlo, hace tres años que venimos implementando un proceso de debida diligencia que está alineado a marcos y directrices internacionales.

Firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Adheridos a la Carta Internacional de DDHH

Firmantes de los Women Empowerment Principles

Adheridos a los derechos fundamentales de la OIT

En este sentido, somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, respetando y apoyando todos sus principios, incluidos los relativos a los derechos humanos y el trabajo.

[Apoyamos el marco de "Proteger, Respetar y Corregir"](#)

En esta misma dirección, adherimos, también, a la Carta Internacional de Derechos Humanos y a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Como líderes globales en la industria de servicios de Recursos Humanos, reconocemos nuestra responsabilidad como ciudadanos corporativos de respetar los derechos humanos. Nos comprometemos a prevenir y mitigar cualquier impacto adverso en los derechos humanos derivado de nuestras operaciones y servicios, y a abordar cualquier impacto que surja.

Además, en compromiso con nuestra cadena de valor, apoyamos y acompañamos a nuestros clientes y proveedores en el cumplimiento de los principios de derechos humanos y en caso de surgimiento de cualquier problema al respecto, de acuerdo con la criticidad y en cumplimiento de la ley aplicable.

Política de DDHH

# Informe de evaluación externa

## Informe de Evaluación externo, Al Directorio de RANDSTAD<sup>1</sup>.

### 1. Identificación de la información objeto de encargo:

Hemos sido contratados para emitir un informe de aseguramiento limitado sobre la información contenida en la Reporte de sustentabilidad 2023, correspondiente al periodo 1 de Enero de 2023 a 31 de Diciembre de 2023, y a la auto declaración realizada por RANDSTAD acerca de que han cumplido con los contenidos básicos recomendados por los estándares para la elaboración de Reporte de sustentabilidad del Global Reporting Initiative (estándares GRI, versión 2021)

### 2. Responsabilidad de RANDSTAD en la relación con la información objeto del encargo

La Dirección de RANDSTAD es responsable de:

- El contenido del Reporte de Sustentabilidad adjunto, lo que implica determinar cuál es la cobertura y los indicadores de desempeño a ser incluidos, y de relevancia para los grupos de interés a los cuales está dirigido;
- La definición de los criterios aplicables en la elaboración del Reporte, siendo el criterio adoptado por la Sociedad los definidos en los estándares GRI.

- El mantenimiento de registros apropiados para soportar el proceso de gestión de la información relevante a los efectos aquí enunciados y de la ejecución de la medición del desempeño basada en los criterios establecidos;
- La preparación y presentación de la Reporte de sustentabilidad adjunta.

### 3. Responsabilidad de los contadores públicos

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 FACPCE 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.

Dichas normas exigen que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos el encargo con el fin de emitir un informe de seguridad limitada e independiente sobre el Reporte con el alcance detallado en el presente informe.

La verificación externa la planteamos como una Revisión Limitada, basada en la International Standard on Assurance Engagement 3000 revisada (ISAE -3000, revisada) de la International Auditing and Assurance Standard

Board (IAASB), la cual establece una serie de procedimientos para emitir su opinión sobre aspectos distintos de la información financiera, conjuntamente con la Norma Accountability 1000 Assurance Standard (AA1000AS).

En un encargo de aseguramiento limitado se obtiene evidencia, en función de pruebas sobre bases selectivas, relacionada con la información de sustentabilidad alcanzada por nuestro informe. También se incluye una evaluación de las estimaciones e indagaciones a las personas responsables de la preparación de la información presentada, y a otros procedimientos similares, que tiene un alcance menor en comparación con una auditoría y, por consiguiente, no permite obtener seguridad de que hemos tomado conocimiento de todos los temas significativos que podrían identificarse en un trabajo de auditoría o de seguridad razonable.

Para obtener aseguramiento limitado sobre la información nuestra tarea consistió:

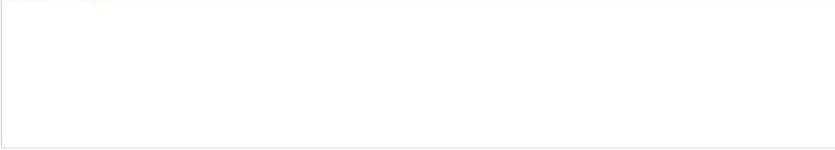
- Entrevistar a la dirección y al personal de la entidad responsable de la recopilación de la información y de la elaboración de los indicadores de desempeño seleccionados con el propósito de obtener una comprensión de las políticas de la entidad en materia de sostenibilidad, las actividades implementadas y los sistemas de recopilación de información utilizados y

de evaluar la aplicación de los lineamientos de los Estándares GRI,

- Realizar pruebas, sobre bases selectivas, para verificar la exactitud de la información presentada en lo que se refiere a los indicadores seleccionados,
- Analizar, en su caso, los sistemas de información y metodología utilizada para la compilación de datos cuantitativos correspondientes a los indicadores de desempeño de la entidad.
- Inspeccionar, sobre bases selectivas, la documentación existente para corroborar las manifestaciones de la Gerencia en nuestras entrevistas.

Consideramos que la evidencia y los elementos de juicio que hemos obtenido proporcionan una base suficiente y adecuada para nuestra conclusión de seguridad limitada. La información no financiera está sujeta a limitaciones propias, dada su naturaleza y los métodos utilizados para calcular, hacer muestreos o estimar valores, los cuales están sujetos a suposiciones y criterios individuales. No hemos realizado ningún trabajo fuera del alcance acordado y, por consiguiente, nuestra conclusión se limita solamente a la información de sustentabilidad seleccionada y revisada.

Un encargo de aseguramiento limitado brinda una menor seguridad que un encargo de aseguramiento razonable, dado que los procedimientos para obtener elementos de juicio son más limitados.



Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI.

#### 4. Conclusión

Sobre la base del trabajo descrito en el presente informe, nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que el Reporte de sustentabilidad de RANDSTAD correspondiente al período 1 de Enero de 2023 al 31 de

Diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los lineamientos de los estándares GRI, ni que la información e indicadores de desempeño incluidos en dicho documento contenga elementos incorrectos significativos con los registros y archivos que sirvieron de base para su preparación.

---

<sup>1</sup>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: Randstad Argentina S.A., Trading Internacional S.A., Soluciones Randstad S.A. y Trading Servicios S.A.

Rosario, 10 de mayo de 2024



**CP Esteban Piniero**  
Socio

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso:	Randstad Argentina ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.
GRI 1 usado:	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicables:	No aplica

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
--------------	-----------	--------------------	---------	--

Contenidos generales

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	Página 3. La sede central se encuentra Sarmiento 991 en la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina.	-	-																																			
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Página 3.	-	-																																			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Página 3. Punto de contacto: Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad - Jfigueroa@randstad.com.ar	-	-																																			
	2-4 Actualización de la información	Página 50.	-	-																																			
	2-5 Verificación externa	Páginas 66 a 68.	-	-																																			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 5 a 7 y 50.	-	-																																			
	2-7 Empleados	Páginas 17, 18 Y 21. <table border="1"> <caption>empleados por tipo de contrato y región</caption> <thead> <tr> <th>región</th> <th>permanente</th> <th>temporal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BS AS</td> <td>277</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>CENTRO CUYO</td> <td>61</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>LITORAL</td> <td>218</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>NCA</td> <td>20</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>SUR</td> <td>32</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>Empleados por tipo de jornada y región</caption> <thead> <tr> <th>región</th> <th>jornada completa</th> <th>media jornada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BS AS</td> <td>281</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>CENTRO CUYO</td> <td>64</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>LITORAL</td> <td>216</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>NCA</td> <td>23</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>SUR</td> <td>33</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	región	permanente	temporal	BS AS	277	8	CENTRO CUYO	61	4	LITORAL	218	19	NCA	20	3	SUR	32	3	región	jornada completa	media jornada	BS AS	281	4	CENTRO CUYO	64	3	LITORAL	216	23	NCA	23	6	SUR	33	2	-
región	permanente	temporal																																					
BS AS	277	8																																					
CENTRO CUYO	61	4																																					
LITORAL	218	19																																					
NCA	20	3																																					
SUR	32	3																																					
región	jornada completa	media jornada																																					
BS AS	281	4																																					
CENTRO CUYO	64	3																																					
LITORAL	216	23																																					
NCA	23	6																																					
SUR	33	2																																					

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-8 Trabajadores que no son empleados	Páginas 24 a 26.	-	Principio 6
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Páginas 17 y 61.	-	-
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Página 61.	-	-
	2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno	Página 17.	-	-
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 61.	-	-
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Página 61.	-	-
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	Página 14.	-	-
	2-15 Conflictos de interés	Se contempla dentro de nuestro código de ética y la política de irregularidades. Dentro del procedimiento de denuncias participa activamente el Comité de Dirección, quien es responsable de la resolución de los casos y garantizar la transparencia en el proceso, en conjunto con la figura de oficial de integridad.	-	-
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	En el período no se ha relevado la cantidad de preocupaciones críticas reportadas formalmente al máximo órgano de gobierno.	-	-
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Las personas que integran el Directorio participan de espacios ejecutivos de formación y relacionamiento tales como foros y eventos en los que amplían su conocimiento en temas económicos, ambientales y sociales. A su vez, buscamos potenciar sus habilidades blandas con programas de coaching, liderazgo, diversidad e inclusión	-	-



GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Página 61.	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	Página 19.	-	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Página 19.	-	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	Se omite.	Información confidencial.	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Páginas 4 y 9.	-	-
	2-23 Compromisos y políticas	Páginas 10, 61, 62 y 63.	-	-
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Páginas 10, 61, 62 y 63.	-	-
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Página 61.	-	-
	2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Página 64.	-	Principio 10
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Página 64.	-	Principios 1 y 2
	2-28 Afiliación a asociaciones	Página 12.	-	-
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 47.	-	-
2-30 Convenios de negociación colectiva	Página 21.	-	Principio 3	

Temas materiales

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Página 14.	-	-
	3-2 Lista de temas materiales	Página 14.	-	-

Temas económicos

Prácticas de adquisición

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 50.	-	-
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	Página 50.	-	-

Anticorrupción

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 61 a 64.	-	Principio 10
	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Página 64.	-	
	GRI 205: Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 64.	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Página 64.	-	

Temas ambientales

Biodiversidad

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 56 y 57.	-	
GRI 304: Biodiversidad	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguna de nuestras actividades se desarrolla en áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad ni tienen impactos significativos en la biodiversidad.	-	Principio 8
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		-	

Emisiones

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 56 y 57.	-	
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 58.	-	Principio 8
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Página 58.	-	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Página 58.	-	

Cumplimiento ambiental

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 56 y 57.	-	
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Página 56.	-	Principio 7

Evaluación ambiental de proveedores

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 56 y 57.	-	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	La organización no evalúa a sus proveedores desde una perspectiva ambiental.	-	Principio 8

Temas sociales

Empleo

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 16 a 24.	-																					
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<p>Páginas 18, 20 y 27. Personal interno:</p> <table border="1"> <caption>Nuevas contrataciones de empleados por región</caption> <tr><td>BS AS</td><td>72</td></tr> <tr><td>CENTRO CUYO</td><td>13</td></tr> <tr><td>LITORAL</td><td>47</td></tr> <tr><td>NDA</td><td>7</td></tr> <tr><td>SUR</td><td>12</td></tr> </table> <table border="1"> <caption>Rotación de empleados por región</caption> <tr><td>BS AS</td><td>84</td></tr> <tr><td>CENTRO CUYO</td><td>8</td></tr> <tr><td>LITORAL</td><td>44</td></tr> <tr><td>NDA</td><td>7</td></tr> <tr><td>SUR</td><td>12</td></tr> </table>	BS AS	72	CENTRO CUYO	13	LITORAL	47	NDA	7	SUR	12	BS AS	84	CENTRO CUYO	8	LITORAL	44	NDA	7	SUR	12	-	Principio 6
	BS AS	72																						
	CENTRO CUYO	13																						
LITORAL	47																							
NDA	7																							
SUR	12																							
BS AS	84																							
CENTRO CUYO	8																							
LITORAL	44																							
NDA	7																							
SUR	12																							
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Página 22, 51 y 52.	-																					
	401-3 Permiso parental	Página 23.	-																					



Salud y seguridad en el trabajo

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 54 y 55.	-	-
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 54.	-	-
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Contamos con un comité mixto conformado para nuestra casa central. El comité esta compuesto por 3 representantes por parte de los trabajadores, y 3 representantes por parte empleadora. Se realizan al menos dos reuniones anuales y reuniones extraordinarias, por ejemplo en caso de accidente.	-	-
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Páginas 54 y 55.	-	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Página 55.	-	-

Capacitación y educación

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 53.	-	-
GRI 404: Capacitación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Página 53.	-	-
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 53.	-	-

Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 16 a 20 y 22 a 24.	-	
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Páginas 17, 18, 21 y 24 a 26.	-	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Política de remuneraciones: 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.	-	Principio 6

No Discriminación

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 62 y 65.	-	
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No contamos con ninguna sanción o reclamación por los motivos indicados	-	Principio 6

Trabajo Infantil

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 60.	-	
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Página 60.	-	Principio 5

**Derechos Humanos**

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 60 a 65.	-	
GRI 412: Evaluación de los derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Páginas 60 a 65.	-	
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Página 63.	-	
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	Páginas 60 a 65.	-	Principios 1 y 2

**Comunidades locales**

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 11 y 12.	-	
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Página 13 y páginas 29 a 38.	-	Principio 1

**Privacidad del cliente**

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 40 a 42.	-	
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Página 64.	-	

**Cumplimiento socioeconómico**

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 61 a 64.	-	
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	-	

# estamos para ayudarte.

ante cualquier inquietud, podés contactarnos por cualquiera de nuestros canales de atención virtual.

 líneas telefónicas / todo el país: 0800 220 0888

 [www.randstad.com.ar](http://www.randstad.com.ar)

 +549 11 6640-2100

 Randstadarg

 randstad-argentina

 randstad\_argentina

más conectados que nunca.

partner  
for talent.



randstad

[randstad.com.ar](http://randstad.com.ar)