

2024



reporte de
sostenibilidad.

índice.

03 sobre este reporte.

04 una mirada comprometida y de largo plazo.

05 somos randstad: partner for talent.

09 el impacto presente y futuro de la sostenibilidad en Randstad.

17 construyendo oportunidades de trabajo a través de la diversidad, equidad & inclusión.

26 nuestro compromiso con la comunidad y la empleabilidad de las personas.

38 compromiso con la excelencia: nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad

62 nuestro compromiso con los derechos humanos y la transparencia.

69 anexos.

75 índice de contenidos GRI.



sobre este reporte.

En Randstad Argentina, buscamos fomentar la transparencia con todos nuestros grupos de interés, por lo que, a través de nuestro Reporte de Sostenibilidad anual, compartimos los avances y resultados de las iniciativas, programas e indicadores más relevantes de nuestra gestión en sostenibilidad. Este informe cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, y ha sido debidamente revisado y aprobado por el Directorio de la empresa.

Realizamos este ejercicio de rendición de cuentas y transparencia siguiendo los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) 2021. A través de este informe, también buscamos destacar nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y presentar nuestra Comunicación de Progreso (COP), reflejando así nuestro compromiso con un futuro más sostenible.

Hacé clic y encontrá más info

entidades incluidas en este reporte:



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

El Reporte de Sostenibilidad 2024 de Randstad Argentina alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina.

Fecha de publicación del reporte: 22 de mayo 2025



una mirada comprometida y de largo plazo.

Por Andrea Avila, CEO de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay.

Estamos orgullosos de presentar aquí nuestro decimosexto Reporte Anual de Sostenibilidad, que recopila información y datos de nuestra performance en 2024 y da cuenta de los avances que hemos logrado como compañía.

Si bien el contexto económico en el que debimos operar en 2024 no ha sido particularmente favorable, pudimos cumplir gran parte de nuestros objetivos y concretar grandes proyectos detallados en este reporte.

Más allá de los resultados del período, quisiera poner en valor lo que ha significado para Randstad ese camino de 16 años ininterrumpidos en los que incorporamos la sana gimnasia de la transparencia y la rendición de cuentas en relación a nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Un compromiso que fue evolucionando a la par de la evolución que la sostenibilidad misma ha tenido en los últimos años.

Si se mira en perspectiva los últimos 15/20 años, se puede apreciar una ampliación del "paraguas" de la sostenibilidad y el rol creciente que ocupa en la agenda corporativa.

Esa ampliación tiene que ver con la realidad de un presente en el que casi ninguno de los grandes temas y problemáticas de la humanidad queda fuera del ámbito de incidencia de las empresas. Esto es particularmente relevante frente a un contexto geopolítico que pareciera poner en duda la necesidad de que las organizaciones gestionen con una mirada de triple impacto.

Más allá de ese contexto de efímera coyuntura, en el mundo corporativo no hay dudas de que las empresas son actores que no solamente generan riqueza, sino también desarrollo. Tampoco hay dudas de que la forma de hacer negocios por parte de las empresas tiene que impactar en una mejora del bienestar del conjunto de la sociedad, sobre la base del respeto a los derechos humanos, los estándares laborales, el medioambiente y la transparencia.

Esa mirada de compromiso y de largo plazo es la que predomina en la mayor parte de los ámbitos empresarios, y la que sin dudas ha marcado el rumbo de evolución de Randstad Argentina en estos 16 años.

Desde nuestro primer reporte, cuando arrancamos ese camino, primero mutando de la filantropía a la RSE, para pasar luego de la RSE a la sostenibilidad, fuimos acompañando esa evolución que finalmente tomó forma en una estrategia de negocios alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, buscando incidir positivamente en el logro de las metas 2030.

Estamos convencidos que esos ODS, que expresan con crudeza las deudas sociales que arrastramos como sociedad, tienen que movilizarnos para dar ese paso sin retorno que significa profundizar el compromiso con la sostenibilidad y avanzar con especial cuidado de que nadie quede atrás.

Porque si no lo hacemos, si no damos ese paso hacia adelante, la opción es que el panorama se agrave, tengamos un retroceso y estemos más lejos de cumplir esos objetivos.

Y ahí, cada uno de nosotros tendrá que preguntarse si podemos aceptar, como sociedad, dar un paso atrás. Y quizá sea esa reflexión la que nos ponga definitivamente más cerca de avanzar y acelerar definitivamente el ritmo de cambio.

A partir de esta visión de largo plazo, que se expresa en los programas, iniciativas, datos e indicadores que volcamos en este Reporte Anual de Sostenibilidad, planteamos la necesidad de redoblar el compromiso con la agenda del desarrollo sostenible, a partir de una creciente integración de criterios de sostenibilidad en nuestra estrategia de negocios.

somos randstad: partner for talent.

A través de nuestra estrategia "partner for talent", buscamos acompañar al talento de una forma enfocada, así como también brindar a nuestros clientes el servicio y las experiencias especializadas que sus negocios necesitan.

quiénes somos.

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 todas las personas 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.

qué hacemos.

En un mundo laboral que cambia rápidamente, las organizaciones de todos los sectores buscan cada vez más habilidades especializadas para diferenciarse de sus competidores mediante competencias únicas y experiencia. 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.

 **randstad**
operational

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

agronegocios

contact center y servicio al clientes

energía y minería

hotelería, retail y eventos

logística

manufactura

supervisión industrial

 **randstad**
professional

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

administración

finanzas y contabilidad

ingeniería, diseño e investigación y desarrollo

marketing y ventas

recursos humanos y legales

salud y educación

supply chain

 **randstad**
digital

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

analítica de datos

experiencia de usuario

infraestructura y nube

ingeniería en productos digitales

 **randstad**
enterprise

soluciones de talento que crean valor organizacional sostenible.

RPO

transición de carrera

consultoría

dónde estamos.

En Argentina continuamos liderando los sectores:

agroindustrial

automotriz

consultoría

consumo masivo

laboratorio

manufactura

medios & telecomunicaciones

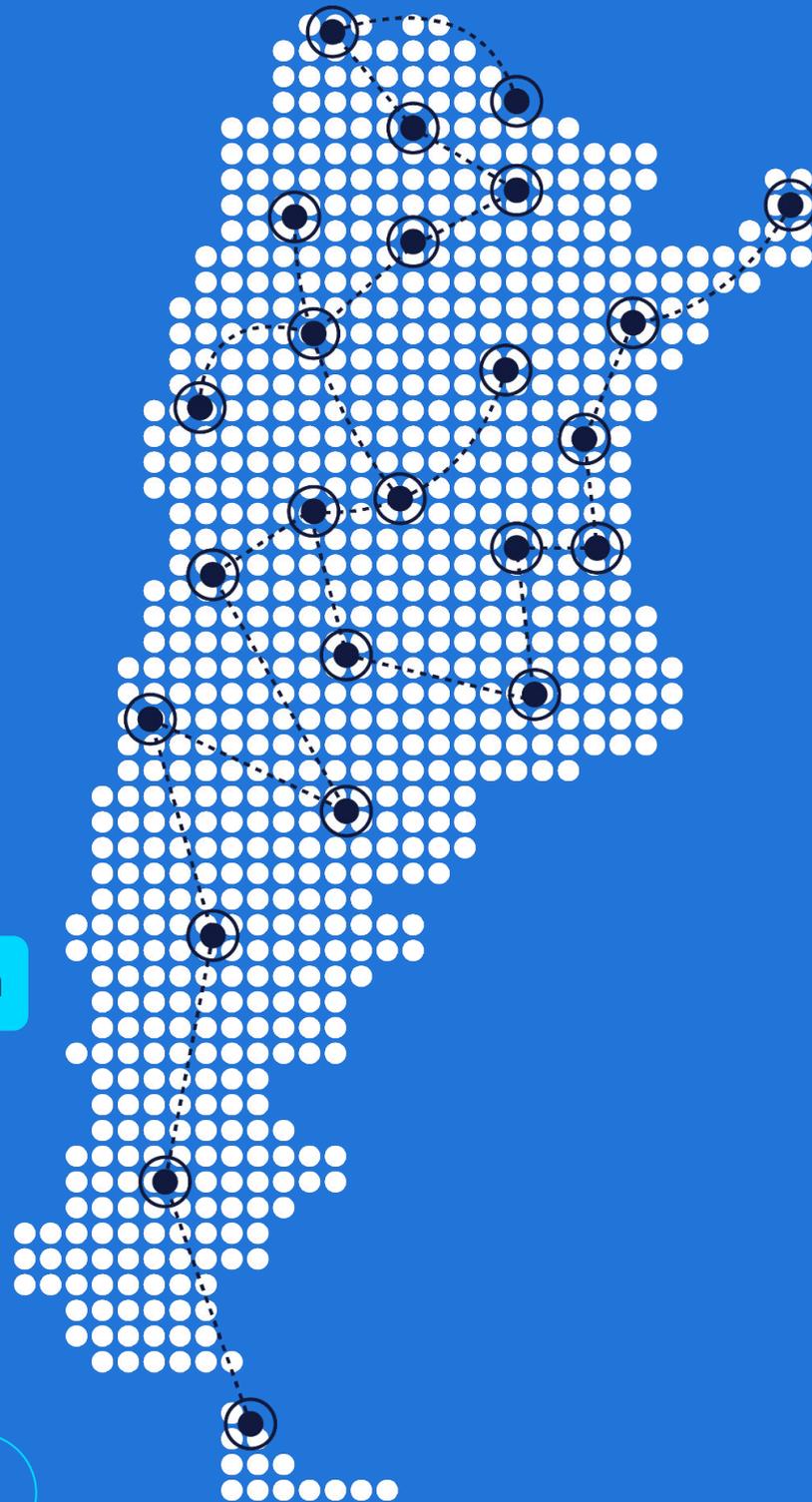
metalurgia

minería

petroquímica

seguridad privada

transporte & logística y energía



[+Información de nuestras sucursales](#)

Mediante nuestra presencia en 22 localidades y 24 oficinas, nos aseguramos de estar presentes a lo largo y ancho del país, para llegar donde nuestros clientes nos necesitan.

números clave.

randstad en el mundo.

#1 líder global en servicios de RRHH

 39 países

 41.400 empleados

 4.253 oficinas

 cobertura de más del 90% del mercado mundial.

 facturación mayor a 24.100 millones de euros.

 570.000 talentos trabajando (semanalmente)

 50% de mujeres en posiciones de management.

randstad en argentina.

 549 empleados

 24 sucursales en 22 localidades

 sello de impacto social 2024

 36.162 talentos asignados a clientes

 26,19% talentos mujeres.

 8,5 puntos satisfacción de empleados

 16 años reportando gestión en sostenibilidad

 53% de mandos medios ocupados por mujeres.



Conversando con Jorge Figueroa

El Impacto Presente y Futuro de la Sostenibilidad en Randstad

Entrevista a Jorge Figueroa, nuestro Director de Public Affairs and Sustainability

¿qué impactos ha tenido la implementación de la estrategia partner for talent?

"Partner for Talent" es nuestro norte, nos guía hacia la concreción de nuestros objetivos. Es una estrategia que nos inspira y nos motiva a enfocarnos en la implementación de planes con impacto en las comunidades y las personas. El mayor impacto se traduce en la posibilidad de centrarnos en crear soluciones estratégicas para el ciclo de vida del talento y las empresas. Esto incluye adquisición, consultoría y desarrollo, con el objetivo de encontrar el rol adecuado para cada persona, apoyar su crecimiento profesional y a su vez encontrar el talento que las empresas están buscando. Randstad actúa como socio del talento, guiando a los candidatos en su trayectoria laboral. El gran desafío está en la comunicación y coherencia transmitidas por los atributos de la marca y la percepción que alinea los valores y preferencias que priorizan los talentos para elegir el lugar donde trabajar y desarrollarse profesionalmente. Partner for talent representa el espíritu del equipo Randstad

¿cómo la implementación de la inteligencia artificial (IA) afectará al negocio de Randstad?; ¿Cómo puede influir Randstad para que el impacto sea positivo?

Pensamos la IA como un socio, como parte del equipo para mejorar la calidad del trabajo, eficiencia y efectividad. Nos permite mejorar los procesos y ajustar la solución a los requerimientos de nuestros clientes. La implementación de la IA impacta en áreas como la adquisición de talento, el matching de candidatos con oportunidades laborales y la optimización de procesos internos. Internamente, la IA puede optimizar procesos administrativos, mejorar la toma de decisiones a través del análisis de datos y personalizar la experiencia de candidatos y clientes. El impacto de la IA se transforma en positivo si logramos optimizar el uso y enfocar los beneficios en mejorar el balance entre la vida laboral y personal.

¿cómo se ha ido transformando el rol de Randstad como impulsor de la agenda de DEI en su cadena de valor?

Partiendo de la premisa que nuestro foco en el proceso de adquisición, reclutamiento y selección son las habilidades y talento necesario para aplicar a una posición de trabajo, desarrollamos programas que aseguren la consideración del talento diverso. Somos conscientes de que nuestro rol es ser puentes entre las personas que buscan un trabajo que impacte en sus vidas para el desarrollo profesional, personal y económico, y las empresas, nuestros clientes, que buscan el mejor talento en el momento adecuado. Esto es posible en la medida en que podamos incidir en nuestros públicos de interés, aliados, clientes, cadena de valor, con el fin de alinear nuestros objetivos de sostenibilidad. Esta estrategia, nos ha permitido no solo desarrollar una agenda inclusiva, sino también ser, en muchos casos, fuente de consulta y asesoramiento a otras organizaciones para la implementación de políticas, procedimientos y programas de DE&I.



Conversando con Jorge Figueroa

El Impacto Presente y Futuro de la Sostenibilidad en Randstad

Entrevista a Jorge Figueroa, nuestro Director de Public Affairs and Sustainability

¿cuáles son los logros más importantes del año?

La implementación del plan se traduce en logros significativos en inclusión laboral, destacándose la articulación público-privada y programas específicos para poblaciones vulnerables, incluyendo un programa dedicado a personas con discapacidad (PcD). El compromiso se evidencia en la obtención del subsello de empleo y la participación en la Mesa Directiva del Pacto Global. Nuestro voluntariado corporativo es una apuesta por apoyar a las comunidades en donde trabajamos y sin dudas representa una propuesta de valor para cada una de las personas que participa en las diferentes actividades.

Adicionalmente, este año ha sido marcado por el desarrollo del servicio de consultoría en Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) que nos permite trabajar en conjunto con nuestros clientes para desarrollar entornos de trabajo diversos e inclusivos.

¿cuáles son los principales desafíos que tiene la compañía en materia de sostenibilidad en el corto y mediano plazo?

En un contexto altamente cambiante y de gran variación en los temas prioritarios que presenta la agenda de sostenibilidad, en el corto plazo el foco será mantener y expandir la agenda de sostenibilidad, consolidando el compromiso del equipo directivo y la transversalidad con la que gestionamos el plan. Esto implica afianzar una cultura organizacional comprometida y aumentar la colaboración con diversos grupos de interés para contribuir con el cumplimiento de los objetivos alineados al negocio y los principios del Pacto Global de la ONU.

Los indicadores nos muestran que aún queda mucho por hacer para construir una sociedad justa e inclusiva. Sin dudas, ecosistemas colaborativos y de articulación serán la clave para diseñar soluciones que nos ayuden a acelerar el ritmo de cambio.

fundamentos corporativos.



Nuestra misión es convertirnos en la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo.

Para ello, nos basamos en dos principios:

Nuestro enfoque de especialización: el cual asegura que tanto los talentos como los clientes reciban la experiencia precisa que buscan. Al comprender completamente los sectores, mercados y requerimientos de habilidades, Randstad está en una posición única para transformar equipos de trabajo y satisfacer las necesidades y aspiraciones de las empresas.

Importancia de la equidad: fomentar la equidad es clave no solo desde una perspectiva ética, sino también estratégica para el negocio. En un entorno donde el talento escasea, es fundamental acceder a todas las fuentes posibles para garantizar que nuestros clientes cuenten con los mejores profesionales.

Nuestros valores son la base de nuestra cultura y nos guían en el camino de servir mejor a todos nuestros públicos.

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

nuestra estrategia: sostenibilidad en acción.

La sostenibilidad guía nuestra estrategia, impulsando la inclusión, equidad, desarrollo social y cuidado ambiental en el mundo del trabajo.

Contribuimos al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible que se alinean con los objetivos estratégicos de nuestro negocio.

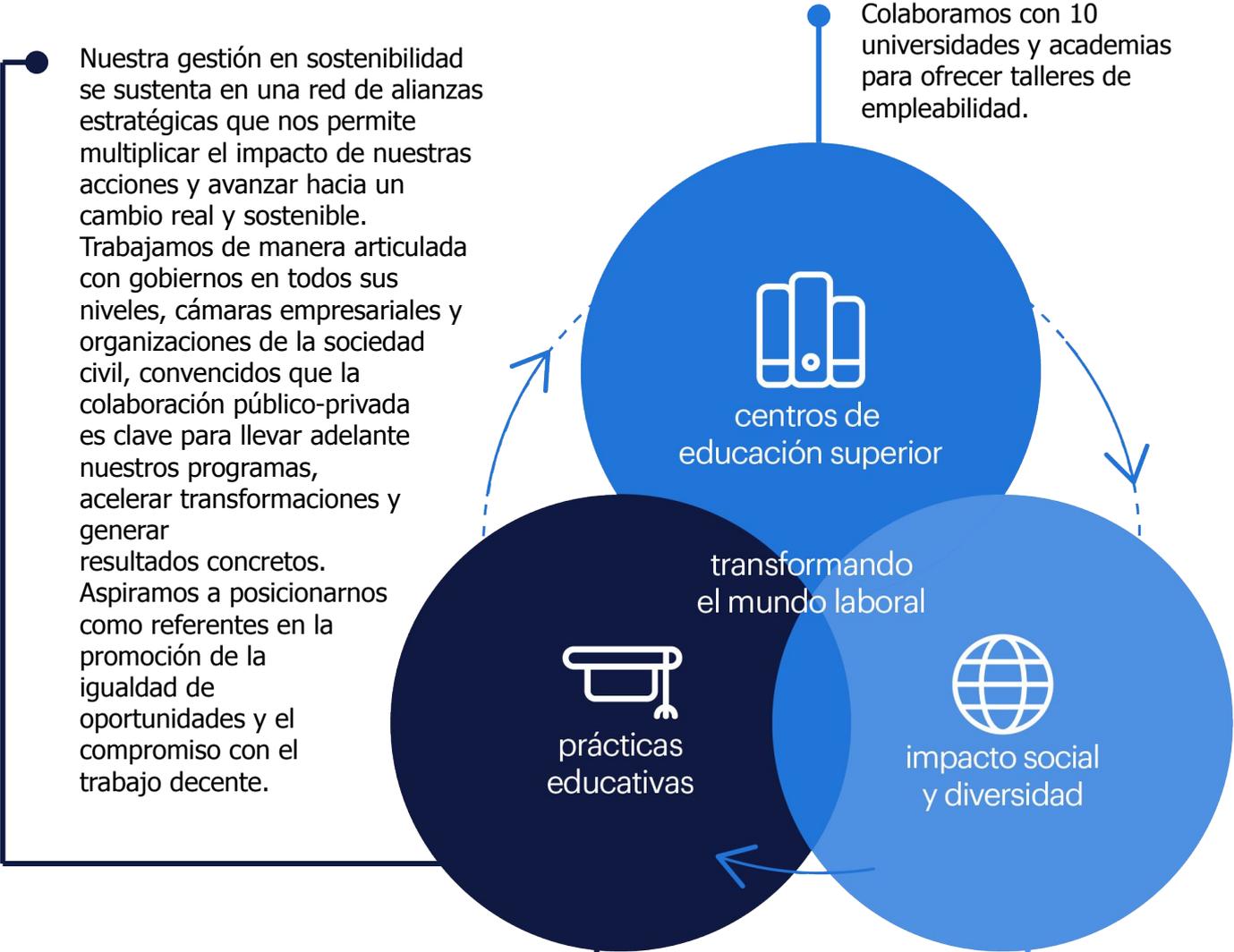


Buscamos fomentar la igualdad de oportunidades mediante una estrategia cuyos ejes son la inclusión laboral, la diversidad y la equidad de género. Estamos convencidos que, asegurando empleos formales, decentes e inclusivos, contribuimos de manera sostenida y positiva al crecimiento económico y al desarrollo social y, con ello, a la reducción de las desigualdades. 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.

En 2024 fuimos elegidos para ser parte de la Mesa Directiva de Pacto Global, hasta el 2026.

La Red Argentina del Pacto Global tiene como objetivo movilizar al sector empresarial y a stakeholders a comprometerse con los 10 principios universales de las Naciones Unidas y contribuir con el cumplimiento de los ODS.

alianzas para la gestión sostenible.



Nuestra gestión en sostenibilidad se sustenta en una red de alianzas estratégicas que nos permite multiplicar el impacto de nuestras acciones y avanzar hacia un cambio real y sostenible. Trabajamos de manera articulada con gobiernos en todos sus niveles, cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil, convencidos que la colaboración público-privada es clave para llevar adelante nuestros programas, acelerar transformaciones y generar resultados concretos. Aspiramos a posicionarnos como referentes en la promoción de la igualdad de oportunidades y el compromiso con el trabajo decente.

Colaboramos con 10 universidades y academias para ofrecer talleres de empleabilidad.

- Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con quienes realizamos prácticas educativas a alumnos y alumnas de escuelas secundarias
- MoveRSE: Miembros fundadores, impulsamos la sostenibilidad corporativa.
- Red Empresas contra el Trabajo Infantil: Lideramos iniciativas en Santa Fe y la Mesa Directiva Nacional.

- Empleabilidad para grupos vulnerables:
 - Jóvenes capacitados en habilidades laborales junto a Fundación Empujar.
 - Empleados/as formados en reclutamiento de talento +45 años.
 - Personas de Barrio 31 incluidas en nuestra nómina (CeDEL).
 - Personas con discapacidad: Acompañamiento y talleres con CILSA.

Creemos en el empleo como motor de inclusión social y en nuestras alianzas como el camino para lograrlo.

impulsamos la inclusión y el crecimiento laboral.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires reconoció a Randstad con el Sello de Impacto Social 2024 por su trabajo en empleabilidad y desarrollo social.

Este año, logramos que más personas en situación de vulnerabilidad accedan a nuevas oportunidades laborales, reafirmando nuestra apuesta por la equidad y la inclusión.



nuestro impacto en 2024.

- Empleo Inclusivo: incorporamos al mercado laboral a **25 personas** en situación de vulnerabilidad, brindándoles acceso a empleo formal y estable.
- Formación para el Futuro: capacitamos a trabajadores y emprendedores en alianza con **CeDEL**, fortaleciendo sus habilidades para mejorar su empleabilidad.
- Compras con Impacto: impulsamos la economía social a través de **Unidades Productivas**, promoviendo un modelo de compras inclusivo y sostenible.



seguimos apostando por un futuro laboral más **inclusivo** y **sostenible**.

análisis de doble materialidad: estudio de impactos, riesgos y oportunidades.

Para la preparación de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024, llevamos adelante, **por primera vez**, un análisis de doble materialidad con el fin de identificar nuestros temas prioritarios tanto desde la perspectiva de la materialidad de impacto como de la materialidad financiera.

Materialidad de impacto: se evalúan las incidencias que Randstad puede generar en los grupos de interés y/o el medioambiente. Pueden ser impactos positivos o negativos, y para cada uno se analiza la severidad, el alcance y la probabilidad de ocurrencia.

Materialidad financiera: se evalúa si un tema en sostenibilidad genera riesgos u oportunidades que afecten o puedan afectar a los resultados financieros. Se analiza la probabilidad de ocurrencia, la magnitud del impacto y el horizonte temporal.

identificación Y priorización.

- Tomando como base los temas sugeridos por GRI y temas propios identificados mediante un análisis de las actividades de la organización, se realizó una consulta a los grupos de interés para determinar los temas materiales prioritarios.
- Se obtuvieron un total de 216 respuestas

Identificación de Impactos, riesgos Y oportunidades.

- Se llevó a cabo un análisis para identificar los impactos positivos y negativos, así como los riesgos y oportunidades asociados a los temas identificados como relevantes por los grupos de interés.
- Este trabajo fue realizado por un equipo interno de la organización, integrado por las áreas de Public Affairs and Sustainability, el área de Risks y el CFO, con el apoyo del equipo asesor externo.

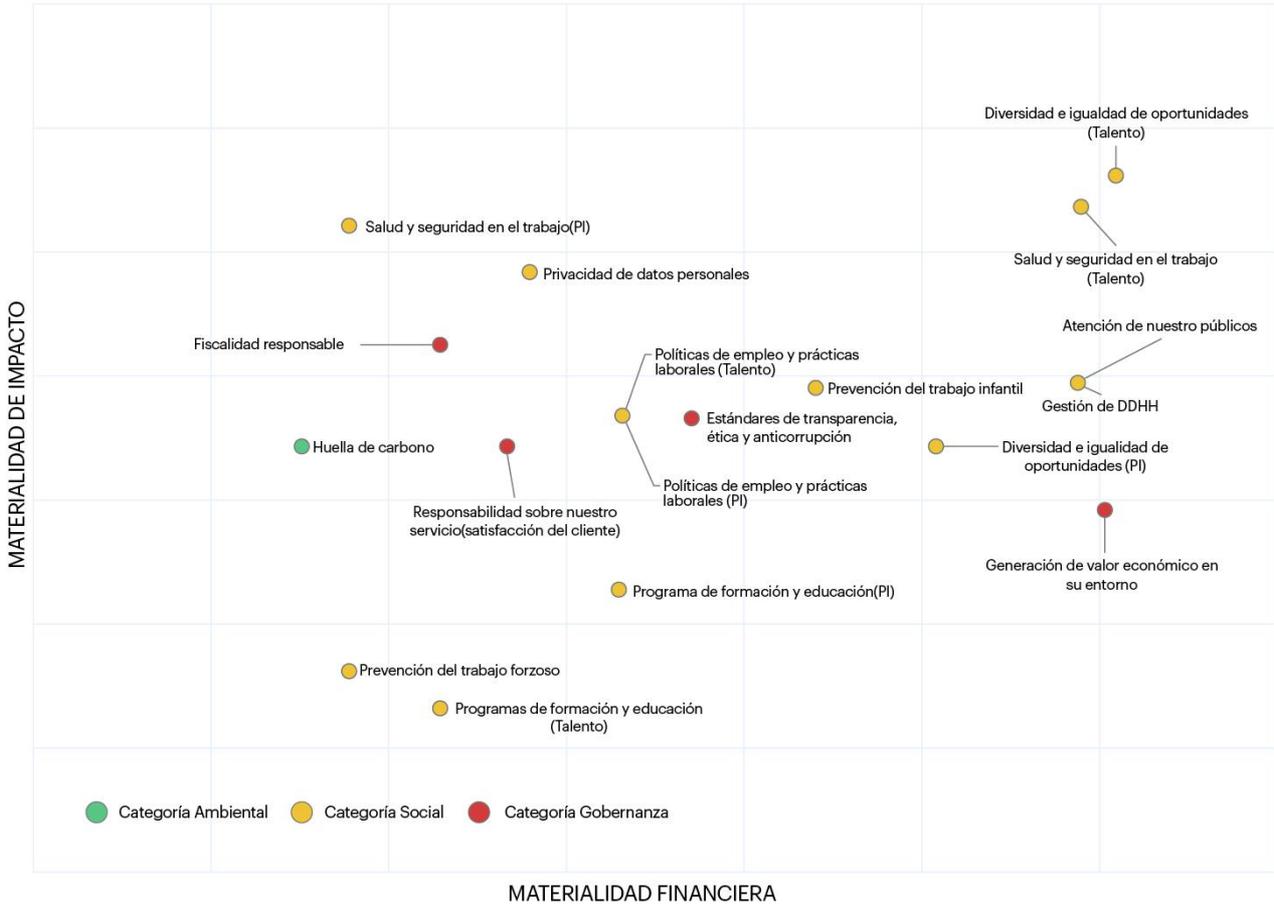
Evaluación de impactos, riesgos y oportunidades.

- Evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades, de acuerdo a los criterios mencionados anteriormente, para identificar IROS significativos.

Matriz de doble materialidad.

- Los resultados de la evaluación anterior se consolidan en la matriz de doble materialidad, la cual es revisada y aprobada por la Dirección de Public Affairs y Sostenibilidad.
- El Reporte de Sostenibilidad 2024 fue revisado y aprobado por el Directorio de Randstad.

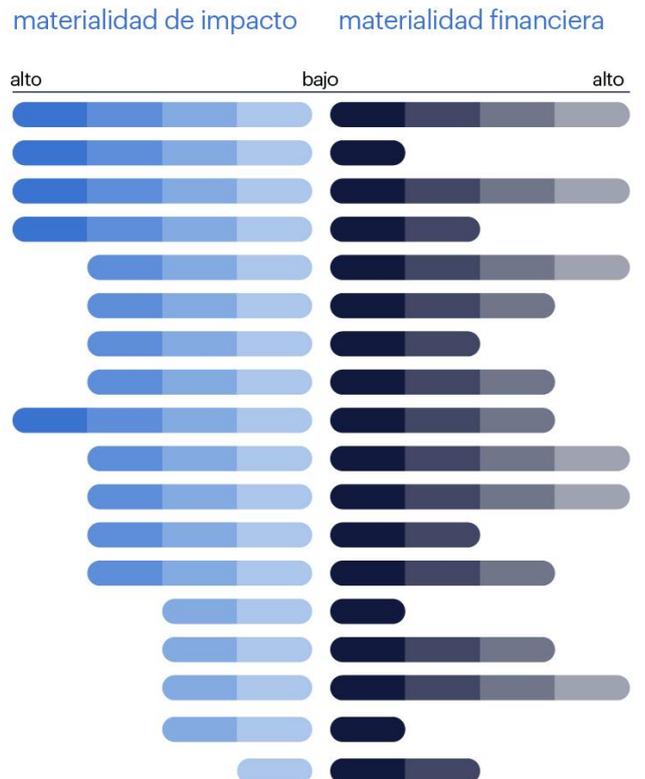
MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



se identificaron 18 temas materiales a partir de la evaluación de impactos, riesgos y oportunidades.

tema

- Diversidad e igualdad de oportunidades (Talento)
- Salud y seguridad en el trabajo (PI)
- Salud y seguridad en el trabajo (Talento)
- Privacidad de datos personales
- Diversidad e igualdad de oportunidades (PI)
- Prevención del trabajo infantil
- Responsabilidad sobre nuestros servicios (satisfacción del cliente)
- Políticas de empleo y prácticas laborales (PI)
- Políticas de empleo y prácticas laborales (Talento)
- Gestión de DDHH
- Atención de nuestros públicos
- Fiscalidad responsable
- Estándares de transparencia, ética y anticorrupción
- Huella de carbono
- Programas de formación y educación (PI)
- Generación de valor económico en su entorno
- Prevención del trabajo forzoso
- Programas de formación y educación (Talento)



construyendo oportunidades de trabajo a través de la diversidad, equidad & inclusión.

La igualdad de oportunidades en el centro de todo lo que hacemos.



ods 1 Tanto dentro como fuera de nuestra compañía somos promotores del trabajo decente y de la agenda de DEI, lo que contribuye a proporcionar acceso igualitario a oportunidades laborales y a empleos dignos, fundamentales para la erradicación de la pobreza.

ods 5 Trabajar en pos de la igualdad de salarios frente a la igualdad de tareas es clave para lograr la igualdad entre los géneros.

ods 8|10 La generación de trabajo decente y la inclusión fomentan el desarrollo económico inclusivo y ayudan a reducir las desigualdades económicas y sociales.

ods 17 Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.



cultura centrada en las personas.

Buscamos garantizar que nuestros procesos de atracción, contratación, retención, motivación y promoción sean justos e inclusivos para todas las personas, tanto para nuestro personal interno como en la presentación de nuestros servicios.

Somos 549 personas que diariamente estamos comprometidas en crear un entorno de trabajo inclusivo y seguro. Realizamos esfuerzos continuos para concientizar sobre la diversidad, la equidad y la inclusión y en promover una cultura basada en el respeto y la dignidad humana. Contamos con una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, respaldada por nuestro Gobierno Corporativo.

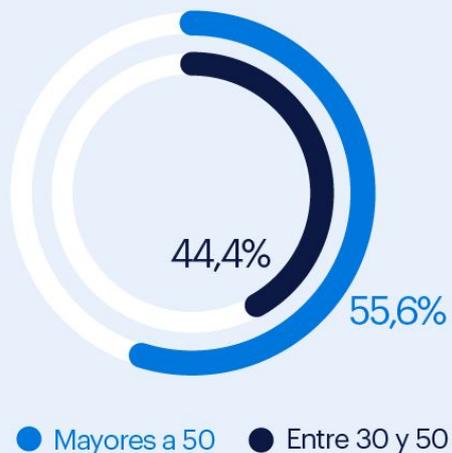
nuestro gobierno corporativo:



distribución por género.

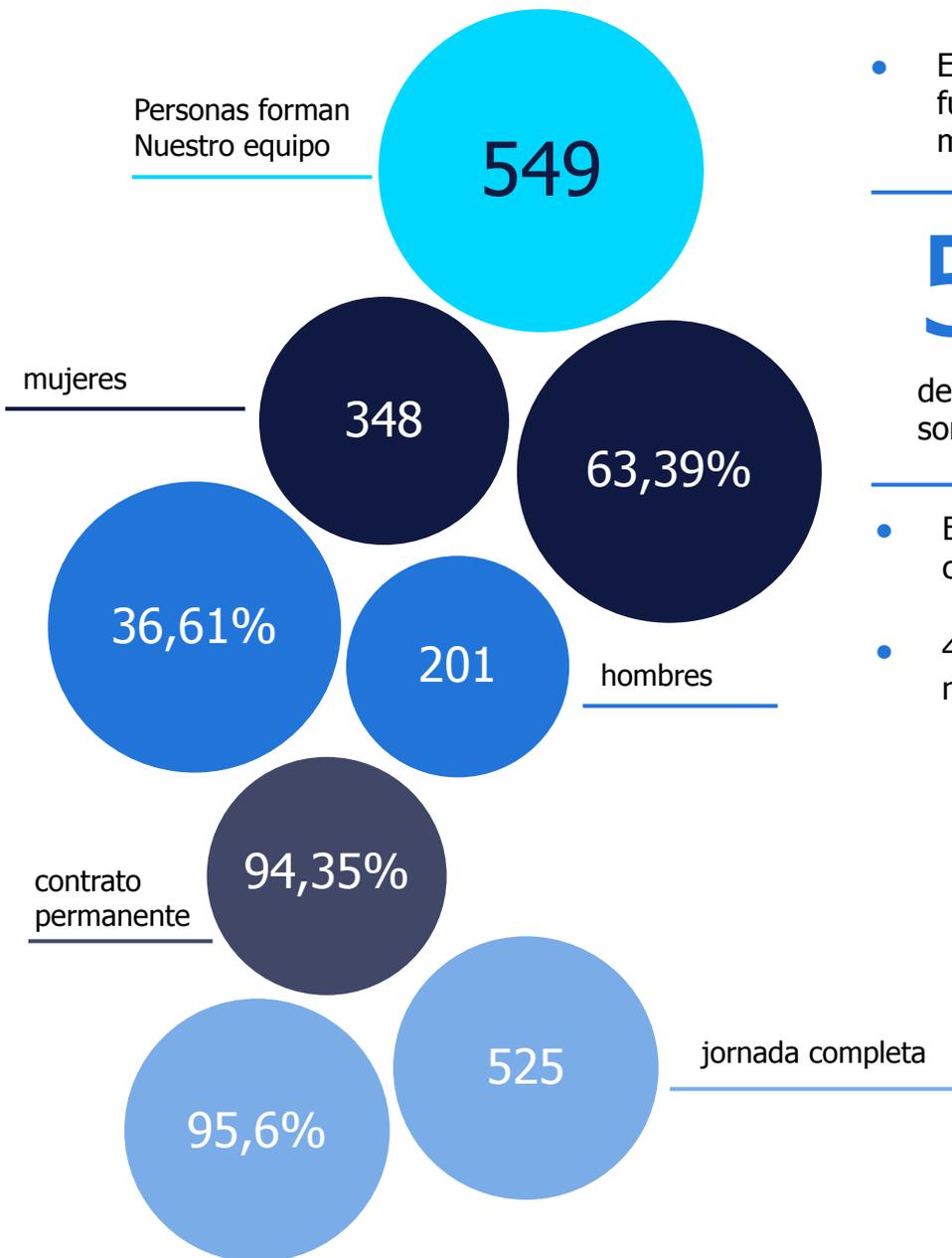


distribución por rango etario.



nuestro equipo.

Desde Randstad, nos esforzamos para promover comportamientos de liderazgo inclusivo. Cada uno de nosotros actuamos en consecuencia para demostrar prácticas inclusivas, es decir, fomentar la diversidad en el equipo, decisiones de contratación basadas en competencias e igualdad de oportunidades, un alto grado de autoconciencia y capacidad para reconocer y desafiar prejuicios y/o sesgos. Todos los empleados de Randstad somos responsables de tratar a los demás con respeto y de cultivar, fomentar, mantener y preservar un entorno inclusivo. La inclusión es un reflejo de nuestra cultura de empresa, donde cada individuo se siente valorado, respetado y apoyado.



- El 28,23% de las posiciones fueron ocupadas por personas menores de 30 años.

53%

de los puestos de mando medio son ocupados por mujeres.

- El 3,64% se encuentra bajo convenio colectivo de trabajo.
- 4 personas con discapacidad en nuestro staff.

nuevas contrataciones	- 30 años		Entre 30 y 50		+50 años	
	cantidad	tasa de ingreso	cantidad	tasa de ingreso	cantidad	tasa de ingreso
personal femenino	28	5,1%	25	4,55%	0	0%
personal masculino	19	3,46%	8	1,46%	0	0%

14,57% fue la tasa de nuevas contrataciones del 2024.

66% de las posiciones cubiertas en 2024 fueron ocupadas por mujeres.

rotación	- 30 años		Entre 30 y 50		+50 años	
	cantidad	Tasa de rotación	cantidad	Tasa de rotación	cantidad	Tasa de rotación
personal femenino	52	9,47%	73	13,30%	2	0,36%
personal masculino	22	4,01%	38	6,92%	4	0,73%

34,8% fue la tasa de rotación del ejercicio, mientras que la correspondiente a 2023 fue de **24%**

comprometidos con la igualdad de oportunidades. equidad salarial en nuestro equipo.

Para fomentar la igualdad de oportunidades, consideramos esencial asegurar la igualdad salarial en relación con la igualdad de tareas. En cuanto a la brecha salarial, no solo se aborda el factor de género, sino también la estructura salarial en sí. Es relevante señalar que esta estructura agrupa dentro de una misma categoría posiciones que, aunque comparten el mismo nivel, pueden variar en función de la responsabilidad y el rol, lo que genera diferencias salariales. En algunos casos, incluso, hay puestos ocupados por una sola persona.

	2021	2022	2023	2024
Directores	-6,17%	2,13%	8,80%	9,35%
Gerentes nacionales y Managers Back	-5,59%	-6,70%	-1,05%	-2,93%
Gerentes regionales y nacionales Field	-2,60%	-5,67%	-2,55%	-1,06%
Mandos medios Field + Back	-4,29%	-3,77%	-3,16%	-2,74%
Línea Field	0,83%	-0,84%	-1,74%	-2,76%
Línea Back	-1,81%	0,42%	2,35%	4,53%

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

Durante 2024, se registró una reducción de la brecha salarial en las categorías de Gerentes regionales y nacionales Field, así como en Mandos medios Field+Back en comparación al 2023. Por otro lado, en la línea Field y en las posiciones de Gerencia nacional y Managers Back, se observó un leve retroceso, mientras que en las posiciones de Directores y en la línea Back se experimentó un incremento a favor de las mujeres año sobre año. Es fundamental continuar monitoreando estos indicadores para seguir avanzando en la reducción de las brechas salariales.

beneficios que impulsan la equidad de género.

Contamos con políticas, iniciativas y programas de beneficios dirigidos a nuestros empleados directos en todo el país, con el objetivo de fomentar un balance saludable entre su vida profesional y personal. Algunas de estas acciones incluyen la flexibilidad horaria y la ampliación de las licencias de paternidad.



Randstad es una empresa que se destaca por su gran clima laboral y los beneficios flex que complementan y la posicionan como competitiva en el mercado laboral. Logran funcionar como equilibrio entre la vida laboral y personal, disfrutando del hogar cuando tocan días remotos como así también, la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar del país en la misma modalidad si así se desea. Estos beneficios, logran hacer una pausa y disfrutar de nuestro lugar. Además, fortalece la confianza en lxs trabajadorxs, velando por la autonomía y la autogestión.



Agustina Diaz Zaninetti - Consultora 360°

potenciamos el talento: somos partner for talent.

Somos socios estratégicos para el talento y el puente en el acceso a trabajos formales, registrados e inclusivos.

Buscamos construir un mundo del trabajo justo e igualitario, facilitando e incentivando la inclusión de talento diverso para ayudar a la igualdad de oportunidades. Sabemos que la diversidad es un buen negocio porque compañías con talento diverso son más competitivas, generando mayor productividad, innovación y rentabilidad a las empresas.

El bienestar y desarrollo del talento es clave para nuestra organización, por lo que contamos con un área específica dedicada a su gestión.

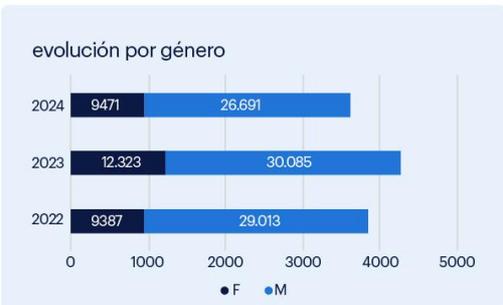
talento en números.

36.162

Durante el 2024 Randstad tuvo un total de 36.162 contratos, de los cuales 26.691 fueron celebrados con hombres y 9.471 con mujeres.

26,19% ♀

26,19% de los contratos fueron celebrados con mujeres.



56,56%

 De los contratos fueron celebrados con personas menores a 30 años.

2024	mujeres	hombres	total
menores de 30 años	5.325	15.128	20.453
entre 30 y 50 años	3.956	10.773	14.729
mayores de 50 años	190	790	980

hombres.



mujeres.



Durante 2024 se celebraron 28.012 contratos a tiempo completo:

77,46%

 contratos a tiempo completo.

33.306 contratos fueron a plazo indeterminado.

92%

 contratos a tiempo indeterminado.

Reconocemos la dificultad de conseguir empleo para el talento de todos los orígenes, ya sea que estén comenzando, que se reincorporen o que permanezcan activos en el mercado laboral. En todo el mundo, la complejidad asciende para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, la comunidad LGBTQI+, los trabajadores mayores y las personas de diversos orígenes étnicos. Randstad se centra activamente en apoyar a estos grupos como parte de nuestro enfoque para fomentar la sostenibilidad del mercado laboral.

Es por ello que desarrollamos una [guía práctica](#) que tiene como objetivo ser una herramienta que ayude a las organizaciones a establecer procesos de reclutamiento neutros al género, y así contribuir a alcanzar ámbitos laborales más diversos e inclusivos.

nuevas contrataciones y rotación.

Las contrataciones disminuyeron un 15% respecto al 2023.

contratos por rango etario	2024	2023	variación
Edad < 30	20.453	24.419	-3.966
Edad 30-50	14.729	16.858	-2.129
Edad > 50	980	1.131	-151

tasa de rotación por grupo etario	2024	2023	2022
Edad < 30	-16,24%	7%	10%
Edad 30-50	-12,63%	15%	23%
Edad > 50	-13,35%	16%	60%

empoderamiento de las mujeres: un nuevo reto en Mugica.

Como propuesta de valor diferente, decidimos acompañar y capacitar a Raquel, una mujer emprendedora del Barrio Mugica, aportándole nuestra experiencia en la profesionalización de su negocio.

Su mentor, Damián Sarthes, la acompañó durante aproximadamente 3 meses ayudándola a alinear su emprendimiento para optimizar su productividad y potenciar su negocio.

Damián destacó: *“La ayudé a entender cuál es el valor que ella tiene que estar vendiendo para poder lograr tener su sueldo y pagar todos sus costos”.*



Raquel Lescano

| Emprendedora

[ver historia completa](#)

En sus propias palabras, Raquel expresó: “Me gusta lo que hago. A través del reciclaje creativo con vidrio recuperado, todos esos fragmentos de vidrio los transformo en joyas.”

nuestro compromiso con la comunidad y la empleabilidad de las personas.

Trabajamos para construir un futuro más justo, equitativo y sostenible, no sólo para nuestra organización, sino también para las comunidades con las que interactuamos.



ods 1 | Mejorar la empleabilidad de las personas contribuye al acceso a un empleo digno y a la inclusión laboral, componentes esenciales en la lucha contra la pobreza.

ods 4 | Las acciones de mejora de la empleabilidad son clave para lograr una educación de calidad.

ods 8 | Llevamos adelante acciones específicas que mejoran el acceso al empleo de grupos vulnerables, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible.

ods 10 | Buscamos la reducción de desigualdades mediante la inclusión de grupos vulnerables y facilitando el acceso al empleo y primer empleo.

ods 17 | Establecemos alianzas para maximizar nuestros impactos.

la fuerza de nuestro voluntariado.

Con foco en la inclusión laboral y el acceso al empleo, para construir un futuro más inclusivo para todos.

El voluntariado corporativo es parte de nuestro ADN y de nuestra propuesta de valor para los empleados. Creemos firmemente que no solo beneficia a la comunidad, sino que también contribuye al desarrollo de nuestros equipos y al fortalecimiento del sentido de pertenencia con la organización.

Nuestras actividades de voluntariado están enfocadas en lograr la inclusión laboral y el acceso al empleo, por medio de actividades programadas y diseñadas por el área de sostenibilidad, en consonancia con nuestro propósito de ser la empresa más diversa, equitativa e inclusiva.

Voluntariado 2024	
Cantidad de voluntarios	182
Horas dedicadas	775
Cantidad de actividades	154
Beneficiarios	4.615



ser Voluntario Corporativo - por Emiliano Calderón - consultor.

Para mi el significado de participar en un voluntariado, es la gratificación de aportar un granito de arena a futuros profesionales sobre cómo es el mundo laboral. Esa gratificación de ayudar, de asistir al otro a crecer creo que está alineado a un propósito que me puse como meta hace un tiempo. En mi caso, cuando arranqué como practicante, mis líderes me ayudaron a crecer y eso es lo que trato de transmitir también desde este espacio, asistiendo a crecer a las personas.

Creo que el impacto es benéfico en todo aspecto, desde el lado de captar futuros candidatos, desde el lado de las escuelas como socios estratégicos que nos posicionamos, como para que los futuros talentos estén más cerca en el mundo del trabajo, visibilidad de marca, etc.

Un ejemplo muy concreto es que muchas de las escuelas técnicas nos han retroalimentado con su base de egresados para puestos juniors en distintas empresas en las cuales han quedado trabajando de manera efectiva.

¿cómo lo hacemos?



acompañando
a escuelas.

A través del taller de empleo se brindaron herramientas para acceder al mercado laboral, tips para armar CV, información sobre cómo prepararse para una entrevista, búsqueda de empleo, entre otros.

40

voluntarios

89 horas

969 estudiantes fueron beneficiados de este taller de 26 escuelas secundarias, tanto públicas como privadas, de distintas partes de nuestro país.



acap.
↓

prácticas de aproximación al empleo.

En articulación con el Ministerio de Educación de Buenos Aires.

objetivo.

Incrementar las oportunidades de aprendizaje de los jóvenes, acercarlos a experiencias del mercado laboral, y brindarles una educación de calidad para ingresar al mismo.

¿cómo?

Mediante prácticas educativas en las cuales se abordaron temas los siguientes temas: cómo construir un CV, cómo prepararse para una entrevista laboral, conocimiento de nuestra base de datos Eureka, cómo ajustar su perfil para un trabajo, recibieron una inducción a las actividades de consultoría en Recursos Humanos, entre otros.

27

voluntarios

mujeres: 66,7%

hombres: 33,3%

164

horas

60

Estudiantes del último año del secundario de 2 escuela públicas.

Consistieron en 15 encuentros realizados desde el 4 de septiembre hasta el 25 de octubre. Fueron tres grupos de 24, 14 y 22 estudiantes, quienes pudieron vivir una semana laboral con nuestro personal interno.




Al finalizar se hizo entrega de certificados de participación a los 60 estudiantes, y un kit de regalo a cada uno de los participantes de las ACAP como un pequeño gesto de agradecimiento por su tiempo y esfuerzo. Los kits contenían: eco bolsas reutilizables y reciclables, eco-bolígrafos confeccionados con paja de trigo reutilizada, 100% biodegradables, una libreta, un vaso y eco-tarjetones 100% reciclados. Elaborados, confeccionados artesanalmente y distribuidos por personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

talent day.

- Jornada de empleabilidad de 6 horas
- En 9 oficinas de Randstad en simultáneo: Venado Tuerto, Comodoro Rivadavia, Luján de Cuyo, Mendoza, Bariloche, Neuquén, Morón, Mar del Plata y Quilmes.
- Objetivo: potenciar al máximo la postulación a las oportunidades laborales más difíciles que tenemos para cubrir en las zonas rojas del Talent Center
- 52 horas y media de voluntariado
- 23 voluntarios de diferentes oficinas

talent PcD.

- Llevamos adelante nuestro primer taller de empleabilidad para talentos con discapacidad en la oficina de Rosario, organizado en conjunto por equipos de diferentes áreas de la organización.
- Fue una jornada de 8 horas en las que brindamos soporte y herramientas para la búsqueda de empleo a través de talleres, los ayudamos a armar su CV y conocer cómo postularse desde nuestro sitio web y app.
- 26 voluntarios, 35 beneficiarios.



Un momento destacado en esta increíble jornada fue la participación de Javier de la Fuente, quien forma parte del equipo de Compras y es parte de esta comunidad hace más de 17 años. Nos acompañó en facilitar los espacios de conversación y dio soporte en la jornada para poder entrevistar y brindar el taller de empleabilidad con lengua de señas para aquellas personas que lo necesitaron.

expos empleo CABA.

Participamos en la Expo Empleo CABA, donde asesoramos a más de **10.000** personas que se acercaron en las diversas expos e impactamos en más de **250 personas** con nuestros talleres de empleo, simulacros de entrevistas, y con nuestro taller sobre empleabilidad para personas con discapacidad. **24 horas y media de voluntariado**



expo empleo barrial discapacidad

Participamos de la Expo Empleo Barrial, edición discapacidad, donde brindamos nuestro Taller de Empleabilidad.

382 personas.

Participaron del Talent Day.

28 personas.

Fueron impactadas positivamente en nuestra jornada Pcd.

250 personas.

Participaron de nuestros talleres en las expos empleo CABA.



taller de empleabilidad en universidades.

- 11 universidades
- 15 voluntarios
- 80 horas de voluntariado
- 420 estudiantes beneficiados



las alianzas estratégicas son clave para multiplicar el impacto de nuestras acciones.



"Mi experiencia con Randstad fue muy positiva. Desde el primer contacto, el proceso de selección fue ágil y el trato fue muy profesional y cercano. Me sentí acompañada durante todo el proceso, y valoré que me mantuvieran informada en cada etapa.

La actividad en la que participé fue Assessment Grupal en la facultad UCA de Rosario, en la cual me sentí muy cómoda, fue una experiencia hermosa, muy dinámica.

Los talleres que brindan tiene un impacto muy positivo ya que dan herramientas práctica. Personalmente me ayudaron a ganar mayor claridad sobre mi perfil profesional, mis fortalezas y cómo comunicar mejor mis habilidades en procesos de selección. También permite interactuar con otros participantes y compartir experiencias entre todos.

Sin dudas son espacios que suman tanto para quienes están buscando empleo como para quienes quieran seguir desarrollándose profesionalmente."

Julia Menez - Participante de mentores en UCA - Contratada por Cargill a través de Randstad.

alianza con fundaciones.

Articulamos con distintas fundaciones participando de diferentes actividades

Logramos que

751

personas fueron beneficiarias de nuestro taller de empleabilidad.

potrero digital.

Nos sumamos al Programa +Agro + Futuro llevado adelante por Bayer en alianza con Potrero Digital y la Facultad de Agronomía de la UBA.

7 de nuestros voluntarios brindaron en 2 encuentros las cápsulas de empleabilidad, sumando 10 horas de voluntariado corporativo e impactando de esta manera en **más de 40 jóvenes** estudiantes que se están capacitando en Digitalización del Agro.



“Como Director de Potrero Digital, soy testigo del impacto transformador que la colaboración con Randstad tiene en nuestros estudiantes. Juntos, hemos logrado construir puentes sólidos para que la formación en habilidades digitales se convierta en oportunidades reales de trabajo en el sector IT. Esta alianza facilita la inserción laboral de jóvenes talentos, brindándoles las herramientas y el apoyo necesarios para prosperar en un mercado laboral dinámico y competitivo.”

Juan José Bertamoni - Director de Potrero Digital



programa oportunidades únicas de unicef.

Participamos junto a unicef en acercar a los jóvenes al mundo del trabajo por medio de nuestras cápsulas de empleabilidad, por eso diseñamos una Masterclass "Claves para la inserción laboral y el desarrollo profesional" **para 30 jóvenes** que forman parte del programa de OU de UNICEF.

impulsando la empleabilidad.

Desde 2018, participamos dentro del Barrio Mugica (barrio de más de 45.000 habitantes ubicado en el centro de la Ciudad de Buenos Aires) gracias a la articulación público-privada contribuyendo a la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo.



Impactos en Barrio Mugica desde 2018	
Cantidad de entrevistas	650
Cantidad de talleres	39
Horas de capacitación	76
Voluntarios	90
Beneficiarios	700
Personas contratadas	170



barrio Fraga:

Junto a CeDEL visitamos por primera vez el barrio Fraga con el objetivo de contribuir a la construcción de un espacio de redes de trabajo entre el gobierno de la ciudad y la sociedad civil.

2 de nuestros voluntarios brindaron el taller de empleabilidad.

Impacto: 25 personas



barrio Mugica:

En 2024, visitamos el barrio en 9 oportunidades, durante las cuales pudimos brindar simulacros de entrevistas, dictar nuestro taller de empleabilidad y participar de las Expo Empleo organizadas dentro del barrio.

Con la participación de 13 voluntarios y un total de 44 horas de voluntariado corporativo, logramos un impacto positivo en 241 personas.

celebramos el Taller de Orientación Laboral número 300 en barrio Mugica!

fortaleciendo el futuro laboral de mujeres en IT: 2° edición - mentorías en empleabilidad para Samsung Innovation Campus (SIC).

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la inclusión laboral, hemos trabajado en colaboración con el equipo de Samsung para potenciar la empleabilidad de las mujeres capacitadas por el programa Samsung Innovation Campus.

Llevamos a cabo mentorías para 15 perfiles IT, con el objetivo de fortalecer en el trabajo conjunto, la Red de Empleabilidad SIC, acercando a las participantes a conocer qué posibilidades ofrece el mercado actual, a qué puestos de trabajos pueden aplicar con las herramientas adquiridas en su formación e invitando y acompañando a postularse a dichos puestos.

A través de un ciclo de 2 sesiones virtuales de mentoría grupal, de 1.30 horas de duración cada una, las participantes pudieron explorar diversas herramientas y recursos para potenciar su inserción en el mercado laboral. Durante estas sesiones, abordamos temas clave como las tendencias y el futuro del mundo laboral, estrategias efectivas de búsqueda de empleo, preparación para entrevistas, y una introducción al ecosistema IT, entre otros.

Además, se contó con la colaboración de especialistas del área de tecnología de Randstad y del equipo IT de Samsung, quienes ofrecieron una simulación de entrevista y brindaron retroalimentación personalizada a las participantes, realizando al finalizar una simulación y feedback de entrevista de trabajo con las participantes.

Este programa contó con la activa participación de 3 voluntarias y un total de cuatro horas y media de voluntariado corporativo. Este esfuerzo se enmarca dentro de nuestras iniciativas de sostenibilidad, orientadas a reducir las brechas de género y fomentar la igualdad de oportunidades en el sector tecnológico.

15 mujeres con perfil IT recibieron herramientas para potenciar su inserción en el mercado laboral

la sostenibilidad en nuestra agenda.

nuestro compromiso con la sostenibilidad social es clave para construir relaciones más equitativas, dentro y fuera de randstad.

En el marco de nuestro compromiso con la inclusión y la accesibilidad, hemos impulsado diversas acciones que buscan transformar la manera en que nos relacionamos tanto dentro de la organización como con nuestra comunidad. Estas iniciativas son una muestra clara de que la sostenibilidad es parte fundamental de nuestra agenda.

- Organizamos 2 capacitaciones para todo nuestro personal interno y una sesión específica sobre accesibilidad y comunicación inclusiva para compartir buenas prácticas e información clave para mejorar nuestros canales de comunicación con todos los públicos.
- Nos sumamos a la iniciativa "Acción colectiva por la discapacidad" impulsada por el gobierno de Buenos Aires.
- Asesoramos a 40 clientes en su transformación hacia una cultura más inclusiva y los ayudamos con su procesos de búsqueda y selección de talento diverso.
- Ganamos un nuevo cliente por liderar un proceso de inclusión completo.
- Participamos de charlas con estudiantes de la Universidad Austral y miembros del Consejo de Ciencias Económicas para abordar los desafíos de la sostenibilidad en la agenda corporativa actual.
- Co-diseñamos la actividad de inclusión de personas en situación de vulnerabilidad socio-económica junto a la Red de Diversidad de IDEA.

- Creamos e implementamos talleres de empleabilidad en ferias laborales en colaboración con la secretaría de discapacidad de Buenos Aires con un total de 55 participantes.
- Apoyamos la inclusión de Diego, un talento con discapacidad que fue reasignado en un nuevo cliente siendo la primera persona con discapacidad en esa organización y con solo cuatro días entre trabajo y trabajo.
- Apoyamos el desfile de personas con discapacidad organizado por CILSA (ONG especializada).
- Entregamos la cápsula de empleabilidad en el Bootcamp de CILSA para formar en habilidades digitales a personas con discapacidad.



más conectados.

brindamos una sesión online a través de linkedin live para toda nuestra comunidad.

Como iniciativa innovadora, Randstad digital diseñó una sesión online para ayudar a los jóvenes a encontrar su primer trabajo digital.

203 personas recibieron nuestros consejos y recomendaciones para mejorar su desempeño en la búsqueda de su próximo paso laboral.

No te pierdas la próxima! [Seguinos en LinkedIn](#)

capacitación en accesibilidad web y comunicación inclusiva.

Con el objetivo de seguir promoviendo la inclusión y mejorar la accesibilidad de nuestros canales de comunicación con nuestros públicos, realizamos un entrenamiento en colaboración con CILSA. Durante la capacitación, nos enfocamos en aprender sobre accesibilidad web y comunicación inclusiva. Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad digital, tras la reunión con CILSA, solicitamos que los avances obtenidos en la capacitación se tomen en cuenta en los desarrollos de la web, especialmente para las actualizaciones programadas para 2025. Se está realizando un trabajo integral en la plataforma "mi Randstad", tanto a nivel de **front-end** (interfaz de usuario) como de **back-end** (infraestructura y bases de datos). Este esfuerzo no solo busca mejorar la accesibilidad, sino también optimizar los procesos internos, asegurando que nuestras salidas a producción, previstas hasta el primer semestre de 2025, estén alineadas con los más altos estándares de accesibilidad e inclusión. Buscamos garantizar que nuestros servicios sean accesibles para todos los usuarios, contribuyendo a la sostenibilidad social y digital de la empresa.

estamos comprometidos.

¿qué nos propusimos para 2024?	¿cuáles fueron nuestros avances?	¿cuáles son nuestros compromisos para 2025?
<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>Trabajamos en el desarrollo de una cultura donde la sostenibilidad sea un valor y un atributo de Randstad. Para ello, generamos instancias de formación y concientización especialmente enfocados en la agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión.</p>	<p>En el 2025, apostamos a la formación de todo el personal interno sobre entornos de trabajo diversos y equitativos, incluyendo el abordaje de nuestra política de irregularidades. Asumiendo también el compromiso de formar en sostenibilidad a todo el equipo.</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>Durante el 2024 diseñamos propuestas de intervención con la comunidad enfocados en brindar experiencias y aportar soluciones a mejorar la empleabilidad de las personas, habilitando la autonomía de nuestro personal para liderar iniciativas en el marco de la inclusión laboral.</p>	<p>Para el 2025, el objetivo es trabajar en incrementar los impactos y mejorar la trazabilidad de nuestros programas para poder identificar los impactos y beneficios del voluntariado corporativo.</p>
<p>Continuar con EDI&B como eje de programas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral.</p>	<p>La agenda de DEI lideró la gestión de sostenibilidad durante el 2024. Contribuyó a la identificación de oportunidades y a la posibilidad de potenciar y escalar los programas vigentes.</p>	<p>Para el 2025, nos proponemos el desafío de sumar esfuerzos para contribuir a la agenda de discapacidad, aportando conocimiento y como intermediarios para el acceso al trabajo.</p>

compromiso con la excelencia: nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

Buscamos superar las expectativas de todos nuestros públicos.



ods 4 | La capacitación de las personas en el trabajo es clave para la promoción de oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.

ods 8 | Al invertir en la formación de las personas contribuimos a la meta de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Además, nuestra gestión en salud y seguridad de los trabajadores se alinea con la meta de este objetivo que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.

ods 13 | Llevamos adelante acciones específicas que mejoran el acceso al empleo de grupos vulnerables, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible.

[Página 39 - Experiencia Randstad](#)

[Página 43 - Transformación digital: clave para la mejora continua](#)

[Página 45 - Fortaleciendo la relación con nuestros clientes](#)

[Página 47 - Desarrollo y capacitación: claves para un futuro sostenible](#)

[Página 52 - Mejorando la salud y seguridad de las personas](#)

[Página 57 - Creando una cadena de valor sostenible](#)

[Página 59 - Nuestro compromiso es también con el medioambiente](#)



experiencia randstad.

estamos comprometidos en brindar a todos nuestros públicos una experiencia de calidad.

Por séptimo año consecutivo, nuestro programa ADN es la herramienta que nos guía para conocer la satisfacción de todos nuestros públicos. Colocamos la experiencia de clientes, candidatos/as y colaboradores/as en el centro de nuestras decisiones, asegurando que cada paso que damos esté alineado con sus expectativas. Con ADN, podemos medir qué tan dispuestos están nuestros públicos a recomendarnos, obteniendo valiosos indicadores que nos impulsan a seguir innovando y mejorando en todo lo que hacemos.

- Indicador C-SAT: se obtiene del promedio de las respuestas a la pregunta "¿En una escala del 1 al 10, cuán satisfecho estás con el servicio brindado?". Este indicador mide el nivel de satisfacción general de los distintos públicos.
- Indicador NPS (Net Promoter Score): mide la lealtad y satisfacción de los públicos a través de una pregunta clave: "¿Qué tan probable es que nos recomiendes a un amigo o colega?" Los encuestados responden en una escala del 0 al 10, y según su respuesta, se clasifican en promotores, pasivos o detractores.

clientes

NPS: 65% (vs. 61% de 2023)
 C-SAT: 8,64 (8,6 en 2023)
 Muestra: 1848 clientes

colaboradores

NPS: 71% (vs. 77% de 2023)
 C-SAT: 9,05 (9,2 en 2023)
 Muestra: 3388

fortalezas

clientes:

- Atención personalizada y fluida
- Velocidad y calidad de respuesta
- Servicio

colaboradores:

- Excelente atención
- Muy buena experiencia
- Oportunidad laboral

candidatos:

- Excelente atención
- Amabilidad y predisposición
- Oportunidad laboral

proveedores:

- Excelente atención
- Servicio
- Responsabilidad, seriedad y profesionalismo

candidatos

NPS: 54% (vs. 53% de 2023)
 C-SAT: 8,42 (8,4 en 2023)
 Muestra: 1971 candidatos

más info

Proveedores: nps: 70% - muestra: 103.
 Talent center: nps: 86% - c-sat: 4,90 (escala del 1 al 5).

para que la experiencia sea de calidad, debemos escuchar para mejorar.

En nuestra continua búsqueda de mejora, valoramos cada una de las opiniones que recibimos. Por ello, a través de nuestros distintos canales oficiales como nuestra web, extranet, redes sociales, correo electrónico y teléfonos, estamos abiertos a consultas, sugerencias y reclamos. Todas estas comunicaciones son centralizadas y gestionadas por un equipo especializado mediante una plataforma interna, con el compromiso de ofrecer una respuesta y resolución en un plazo máximo de 72 horas hábiles.

¿qué recibimos?

21.126
contactos

- 58% reclamos
- 36% consulta
- 6% notificación
- 0% sugerencia

¿a través de qué canales?

- web
- extranet
- app
- correo electrónico
- teléfono
- redes sociales
- En noviembre incorporamos un nuevo canal: los envíos recibidos a nuestro correo institucional se procesan automáticamente a nuestro sistema de incidencias.

¿cómo fue nuestro desempeño?

Reclamos resueltos dentro de las 72 h:

92%
(vs. 86% en 2023)



centro de experiencia. **mejorando** la gestión de incidencias.

contamos con diversos canales de diálogo.

Esto es fundamental para fomentar la colaboración, entender las necesidades de nuestros grupos de interés y fortalecer las relaciones.



compromiso permanente con la calidad.

Con foco en la satisfacción de nuestros clientes y en la calidad de la prestación de nuestros servicios, durante 2024 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 recertificación realizada por TÜV Rheinland.

las fortalezas señaladas fueron:

1. el compromiso de la organización con la mejora continua, la adaptabilidad a los cambios y el trabajo en equipo.
2. la metodología adoptada para los controles de Operaciones.
3. la implementación de nueva herramienta web (Plika) para agilizar procesos de planificación y seguimiento de objetivos.
4. las acciones de relacionamiento con clientes y la comunicación interna llevadas adelante por el equipo de Marketing y Comunicaciones.
5. los numerosos proyectos de innovación tecnológica para mejora y automatización de procesos, incluida la nueva herramienta payroll "Randy".
6. el logro del subsello de Empleo dentro del programa Sello de "Impacto Social" brindado por el GCBA en el 2023 y un buen Reporte de Sostenibilidad, a cargo del área de Public Affairs & Sostenibilidad

Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo ISO 9001:2015. Certificado emitido por TÜV Rheinland. Alcance: "Servicio de provisión de personal eventual y Servicio de tercerizaciones de personal, comprendiendo la Comercialización, Reclutamiento, Selección, Contratación y Administración de Personal conforme a lo requerido por el Cliente, en todo el ámbito de la República Argentina"

[conocé nuestra política de calidad](#)

transformación digital: clave para la mejora continua.

Nos enfocamos en potenciar la experiencia digital y las herramientas que construyen el contacto con randstad.

La tecnología está transformando el mundo y es en su combinación donde surgen las oportunidades que hemos trabajado en 2024. Oportunidades para interactuar mejor y más profundamente con el talento y los clientes, para ayudar a nuestros consultores a hacer su trabajo más eficiente, y para optimizar los procesos de nuestra organización.

En ese sentido, hemos trabajado mejorando nuestro programa Randstad Relevate:

Randstad App - herramienta para Talentos: portal de autogestión, ofreciendo una experiencia de sucursal disponible las 24 horas del día, todos los días. Permite a los usuarios recibir notificaciones sobre nuevas ofertas de trabajo que coincidan con sus preferencias y guardar sus ofertas favoritas, simplificando la búsqueda de empleo. Durante 2024, a partir del análisis de las incidencias gestionadas por el Centro de Experiencia, se mejoró el proceso de creación y recuperación de cuenta de nuestros canales.

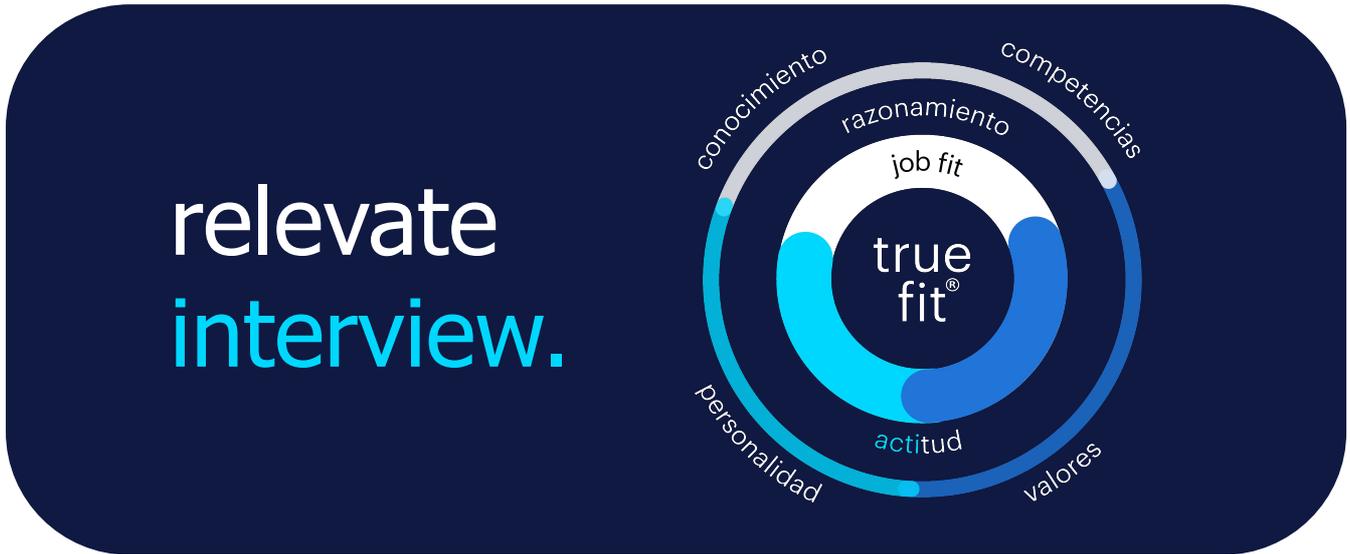


Metodologías Ágiles: implementamos metodologías ágiles para aumentar la eficiencia de los procesos a través de la digitalización, automatización y agilidad, fomentado el trabajo en equipos interdisciplinarios.

Relevate HR Portal - herramienta para clientes: permite realizar solicitudes de colaboradores temporales, acceder a toda la información de los trabajadores y gestionar la documentación, todo desde un único lugar. Este año incorporamos evaluaciones de competencias y desempeño de nuestros colaboradores, a fin de contar con mayor y mejor información que permita una mejor productividad y calidad en el servicio que perciben nuestros clientes.

relevate interview.

solución global de Randstad Holding.



Esta herramienta realiza tareas de pre-screening mediante chatbots, agenda de entrevistas y entrevistas pre-grabadas en distintos formatos, agilizando nuestros procesos de sourcing y reclutamiento, reduciendo en última instancia el tiempo de cubrimiento, mientras se mejora la experiencia digital del candidato.

Con nuestras herramientas de entrevistas basadas en video, voz y texto los candidatos pueden presentar su perfil de la manera más efectiva, incluyendo la posibilidad de grabar respuestas que podemos compartir con los clientes, lo que acelera su búsqueda de empleo.

beneficios para clientes y candidatos:

- Mostrar quién es el candidato más allá de su CV.
- Con la función de video en vivo, se pueden reunir con nuestros consultores y clientes de manera virtual, convenientemente desde donde sea que estén.
- Ahorro de tiempo y dinero. Sin tiempo de viaje ni costos de transporte.
- Un proceso de selección y aplicación mucho más rápido.

fortaleciendo la relación con nuestros clientes.

creamos espacios de encuentro para conectar y crecer junto a quienes confían en nosotros.

Durante 2024, llevamos adelante diversas iniciativas orientadas a fortalecer el vínculo con nuestros clientes, generar nuevas oportunidades de contacto con potenciales clientes y continuar posicionando nuestra marca.



eventos.

En este marco, organizamos encuentros corporativos como desayunos, afters y experiencias de fidelización en Buenos Aires y en distintas regiones del país, promoviendo espacios de cercanía y diálogo con nuestros públicos.



inauguración.

Inauguramos nuestra nueva oficina Hub Polo Dot en Buenos Aires bajo la temática del Randstad Employer Brand Research.



participación.

También participamos con una presencia destacada en eventos clave del ecosistema empresarial y de recursos humanos, entre ellos: el Congreso Argentino de Recursos Humanos, el Coloquio IDEA, el CEO Summit de Forbes, el Encuentro de Líderes de El Cronista, el Summit de Recursos Humanos de La Nación, la Expo Eficiencia Energética, Arminera y Retail Day.



cercanía.

Con el objetivo de seguir fortaleciendo el networking y el relacionamiento, generamos experiencias memorables para nuestros clientes, como la entrega de entradas para shows internacionales y partidos del campeonato 2024 del Club Atlético River Plate.



Randstad employer brand research.

Asimismo, realizamos la 12ª edición del **Randstad Employer Brand Research (REBR)**, un estudio independiente sobre marca empleadora de alcance global y local que analiza los factores que los trabajadores consideran más relevantes al 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. 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.



Podés conocer más sobre el estudio en: randstad.com.ar/employer-branding



desarrollo y capacitación: claves para un futuro sostenible. queremos el bienestar y el crecimiento de las personas que forman randstad.

nuestra propuesta de valor para el personal interno.

Buscamos crear una propuesta integral en la que nuestros empleados puedan desarrollarse y sentirse orgullosos de ser parte de Randstad. Es por ello que invertimos en capacitación y brindamos beneficios accesibles para todos, sin importar la categoría, región de la operación o antigüedad laboral.

bienestar y capacitación

sentido de pertenencia

excelencia en nuestros servicios

bienestar & salud.

- Gimnasio gratis
- Medicina prepaga
- Vacuna antigripal

formación.

- EF: plataforma online de cursos de inglés
- Descuentos en diferentes universidades para carreras de posgrado

beneficios.

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

fechas y regalos especiales.

- Regalo por antigüedad
- Regalo por graduación
- Regalo por cumpleaños

indicadores de seguimiento.

Horas de capacitación por género y categoría laboral	Mujeres	Hombres	Total
Mandos medios	3.918,8	3.555	7.473,8
Personal de línea	7.745,4	3.613	11.385,4
Personal jerárquico	1,5	281,5	283
Suma total	11.665,7	7.449,5	19.115,2

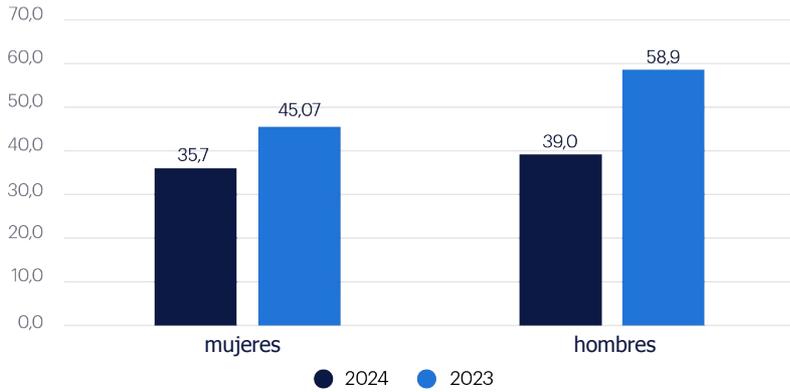
En 2024, invertimos **19.115,2 h** en capacitación, de las cuales el **61%** fueron destinadas a mujeres. Del total de horas, el **59,4%** se enfocaron en el desarrollo del personal de línea.

algunos de los temas abordados fueron:

- Taller Integral de Venta de Servicios de Consultoría
- Sostenibilidad + Vos
- Funcionalidades de HR Portal
- Selección de Personal en Personas con Discapacidad (PCD)
- Temas Legales
- Firma electrónica de presupuestos
- Formalización del producto Outplacement
- LinkedIn Insights - Prospección Comercial
- Procesos de facturación
- QA Automation
- Payroll
- Capacitaciones varias en H&S
- Inglés
- Lanzamiento del servicio Advisory
- Potenciando nuestro Liderazgo
- Inducciones

objetivo 2024: 16h de capacitación por empleado

horas de formación promedio por género.



En 2024, a pesar del contexto económico, se alcanzó el objetivo 16 de horas de capacitación promedio establecido por la compañía. Cabe destacar que además, se optó por una modalidad diferente para los equipos de IT. Se les proporcionaron licencias de Udemy, para que puedan gestionar de manera autónoma su formación en los campos necesarios. Dichas horas no se reflejan en los datos reportados, lo que también incide en la diferencia con respecto a 2023.

nos mantenemos cerca y medimos el resultado.

En 2024 llevamos adelante algunas acciones para mantener viva nuestra cultura corporativa y generar cercanía con nuestra gente:

- Realizamos la inauguración de nuestra oficina Hub Polo Dot con el personal interno, a través de un festejo especial.
- Café con Andrea: llevamos adelante mensualmente un encuentro con nuestra CEO.
- Bienvenida con el Senior Management Team: 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.
- Implementamos nuevos formatos de comunicación, realizando videos interactivos con la participación del personal interno.



- 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.
- Realizamos nuestra tradicional fiesta de fin de año con todos los empleados.

Cada año evaluamos la alineación de nuestra gestión con las expectativas de nuestro equipo a través de la encuesta "Randstad in Touch" y, a su vez, evaluamos el desempeño de nuestro personal con el objetivo de mejorar continuamente.

Resultados encuesta de clima interno			
Período	2024	2023	2022
Participación	98,91%	96,90%	95%
Puntuación	8,5	9,7	9,7

Nuestro proceso de evaluación de desempeño "Grandes conversaciones", se realiza anualmente mediante una plataforma, la cual se utiliza para definir los objetivos y los KPI que se deben alcanzar durante el año, así como para realizar las evaluaciones correspondientes. Durante el año, se realiza una evaluación intermedia lo que permite realizar un seguimiento del progreso y una retroalimentación a tiempo.

Evaluación de desempeño, por género	
F	323 (63,46%)
M	186 (36,54%)
Suma total	509

Evaluación de desempeño, por nivel	
Dirección	8 (1,58%)
Mandos medios/Gerentes	163 (32,02%)
Personal de línea	338 (66,4%)

invirtiendo en talento.

En 2024, ofrecimos talleres de finanzas personales para más de 100 colaboradores de Zuccardi y Chandon. Esto se alinea con la visión de Randstad como empresa comprometida con la capacitación y el desarrollo de su fuerza laboral. Consideramos que brindar educación financiera a los colaboradores no solo es una inversión en su bienestar individual, sino que también fortalece la posición de Randstad como un empleador que valora el desarrollo integral de su equipo y contribuye al desarrollo social y económico en general.

Durante las sesiones, abordamos temas clave como:

 <p>Elaboración de presupuestos</p>	 <p>Administración del dinero</p>	 <p>Estrategias de ahorro</p>	 <p>Consejos sobre tarjetas de crédito</p>
--	--	---	---

Fueron más de 5 horas de voluntariado corporativo, donde participaron dos voluntarios en los distintos encuentros.

club randstad: seguimos potenciando el talento.

Acompañamos a nuestros talentos mediante esta plataforma de cupones de descuentos para utilizar en cientos de negocios en todo el país, tanto de forma online como presencial.

mejorando la salud y seguridad de las personas.

En randstad la salud y seguridad de las personas en el lugar de trabajo es tema primordial.

El máximo objetivo de nuestra gestión en salud y seguridad es evitar accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Buscamos ofrecer un entorno de trabajo seguro, optimizando la efectividad de nuestro sistema de gestión y cumpliendo con todas las normativas legales vigentes.

Nos preocupamos por preservar la salud y seguridad tanto de nuestro personal interno como de nuestros talentos. Ambos grupos tienen acceso a un canal abierto a través de la intranet donde pueden reportar cualquier riesgo, peligro, condición o conducta insegura que identifiquen. Además, en cada oficina o sucursal disponemos de un cartel con un código QR, que permite escanearlo para declarar el riesgo detectado. También ofrecemos una línea telefónica 0800, disponible las 24 horas del día, para garantizar la atención constante.



nuestro enfoque para el talento.



En 2024, dedicamos 7.643 horas en inducciones de H&S



plan de reducción de siniestralidad.

Llevamos adelante un plan focalizado de reducción de siniestralidad con el objetivo de reducir el número de accidentes laborales y enfermedades entre nuestros colaboradores mediante la acción de un Comité Mixto conformado por múltiples partes interesadas (Gerente de Asuntos Legales & H&S, H&S Leader, Médico Laboral y asesores externos).

Mediante un enfoque preventivo, el eje central de la propuesta es la disminución de la siniestralidad, como así también la mejora del ambiente de trabajo y las condiciones laborales, interrelacionando a los clientes con Randstad en la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, delineando y asignando funciones preventivas a ambas y coordinando las actividades con H&S Randstad. Los clientes en los cuales se lleva adelante el plan se seleccionan de acuerdo a ciertos parámetros preestablecidos.



inducción y capacitación

Los colaboradores son capacitados en las siguientes temáticas: Uso adecuado de elementos de protección personal (EPP), Plan de evacuación ante emergencias, Riesgo de incendio y uso de extintores, Riesgo eléctrico, Autocontrol preventivo y Manejo seguro y responsable.

Por otra parte, también son informados en los siguientes temas: drogas de abuso, vida saludable, primeros auxilios y RCP, prevención cardiovascular, efectos del tabaco sobre la salud, HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.

Cabe destacar que se realiza un 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.

KPI clave: Tasa de accidentes.

Los esfuerzos implementados en las acciones mencionadas anteriormente se reflejan en la mejora de la Tasa de Accidentes (TACC), un indicador clave para monitorear nuestro desempeño en salud y seguridad. En 2024, logramos reducir esta tasa en un 31,48% en comparación con 2023, **superando los resultados de los cuatro períodos anteriores.**

Entre las acciones llevadas a cabo para alcanzar este resultado, destacamos:

- Aproximadamente 40 visitas a clientes, que incluyeron gestiones de capacitaciones en planta, desarrollo de procedimientos de trabajo seguro, capacitaciones sobre el uso adecuado de EPP y relevamientos de seguridad comportamental.
- Acciones específicas en clientes: por ejemplo, en un cliente del sector petrolero, se implementaron medidas conjuntas con un presupuesto específico para ejecutar gestiones extraordinarias, lo que dio como resultado un trabajo en campo y prevención in situ con excelentes resultados.



A pesar de las acciones preventivas que llevamos adelante en Randstad, lamentablemente, en 2024 tuvimos la pérdida de un colaborador debido a un accidente laboral. En consecuencia, se está desarrollando un programa específico de trabajo en el cliente (programa de reducción de accidentes mortales PRAM), junto a nuestra ART. Este programa incluye visitas para auditar frentes de trabajo, dictar capacitaciones, realizar relevamientos sobre el uso adecuado de EPP y verificar las protecciones mecánicas de equipos y maquinaria.

métricas

Cantidad de accidentes de trabajo	459
Cantidad de accidentes In itinere	244
Enfermedades profesionales	15
Total días caídos	10.935
Tasa de accidentes	4,92
Cantidad de accidentes mortales	1

desafíos del área para 2025.

- Implementación de un software para la gestión de H&S donde centralizar todos los indicadores y hallazgos.
- Aplicación de realidad aumentada para realizar capacitaciones de H&S
- Formar parte de la comunidad global de Randstad como asesores de H&S para el resto de los países donde exista operación

nuestro enfoque para el personal interno.

En 2024 destinamos **757** horas a capacitación del personal interno en materia de H&S.

Cumplimos el objetivo de alcanzar al menos el **70%** de asistencia para todos los temas del programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional.

certificación ISO 45.001

Por 5to año consecutivo mantuvimos la certificación ISO 45.001 de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad, con alcance a Casa Central Rosario.

prevención de riesgos.

Aplicamos un procedimiento de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles con alcance Casa Central Rosario (CCR), tanto de personal interno como de contratistas.

otras acciones.

Auditorías de oficinas propias para relevar las condiciones de H&S e implementación de mediciones de contaminantes de riesgos.

Confección de guía de apertura nuevas oficinas.

programa anual de capacitaciones.

A través de una plataforma de e-learning nuestro personal interno adquiere conocimientos teóricos y luego debe realizar una evaluación de eficacia de la capacitación. Algunos de los temas abordados son: drogas de abuso, vida saludable, primeros auxilios y RCP, prevención cardiovascular, efectos del tabaco sobre la salud, HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.

comité mixto.

Aplicamos un procedimiento de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles con alcance Casa Central Rosario (CCR), tanto de personal interno como de contratistas.

vigilancia médica.

En el procedimiento de vigilancia médica se establecen las pautas a seguir para exámenes preocupacionales, exámenes periódicos y previos a la terminación de la relación laboral o egreso, entre otros. Conforme a este procedimiento, el área de H&S realiza estudios y vigilancia de las condiciones de los puestos, sectores y ambientes de trabajo a fin de mantener y conservar los valores óptimos posibles de iluminación, ruido, condiciones higrotérmicas. Asimismo se realizan los estudios ergonómicos por puesto y por actividad.

seguimiento indicadores.

En 2024 solamente se produjo un accidente en itinere con resultado de 48 días de baja.

creando una cadena de valor sostenible.

integramos nuestro compromiso con la sostenibilidad también en nuestra cadena de valor.

Nuestros proveedores realizan una importante contribución a la calidad de nuestros servicios. Por lo tanto, le exigimos a cada proveedor que adopte nuestros estándares y cumplan con nuestra Política de Compras y Proveedores.

El objetivo de esta política es garantizar que la adquisición de bienes y servicios se realice de manera socialmente responsable y sostenible, y conforme a nuestros principios empresariales. La selección de proveedores, también está basada en esta política, la cual está enmarcada en el Global Supplier Code de Randstad Holding.

100%
de nuestros proveedores han aceptado nuestra Política de Compras y Proveedores,

99,33%
del total del gasto se realizó a proveedores locales.*

422
proveedores críticos evaluados.

Satisfacción proveedores:
nps 70%



*Proveedor local: se identifica con cualquier proveedor cuya razón social esté registrada en ARCA, dentro de la República Argentina

Como parte de nuestra gestión, llevamos a cabo evaluaciones a proveedores críticos que operan en los siguientes rubros: alquiler de rodados, ART, consultoría en informática, consultoría en calidad y certificaciones, exámenes médicos preocupacionales y relativos, mantenimiento preventivo de hardware y equipos, mensajería y cadetería, representación y asesoramiento legal, ropa y equipo de trabajo, seguridad y salud ocupacional, selectoras freelance, telefonía y datos, y transporte y movilidad operativa.

Cabe destacar que el sector Compras también realiza análisis aleatorios, sobre un muestreo, de proveedores en forma bi-anual, que consta en una recopilación de diversa información fiscal/impositiva y de contexto, y sobre el cual se analizan las acciones a seguir. Además, trimestralmente se realiza el análisis de proveedores en base APOC de AFIP y en caso de encontrarse algún proveedor en la base de datos se inactiva.

nuestro compromiso es también con el medioambiente. somos conscientes de que la sostenibilidad ambiental es responsabilidad de todos.

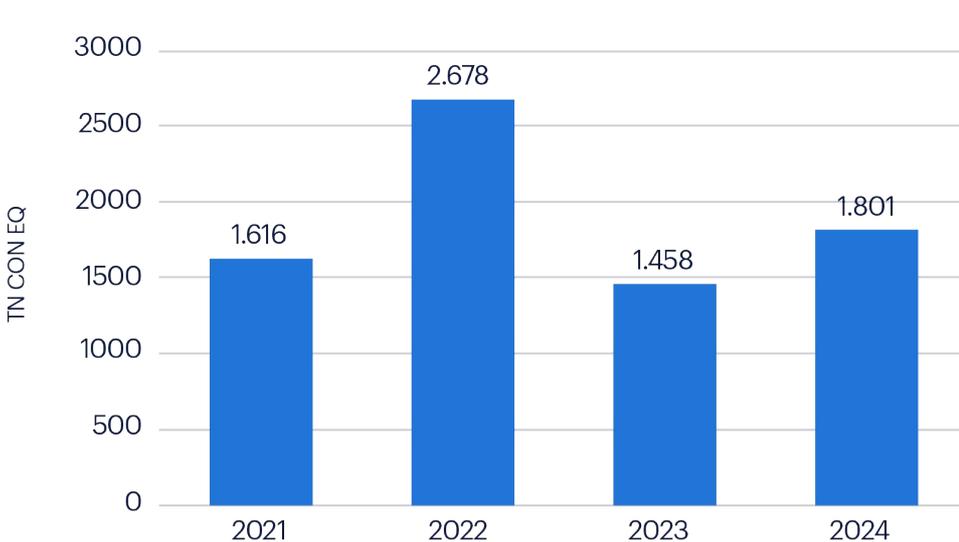
Es por ello, que tenemos por objetivo fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa. Además, estamos comprometidos en cumplir con las normas legales ambientales aplicables a la gestión de nuestra organización. Contamos con una Política de Medioambiente que refuerza estos compromisos y nos proporciona un marco para la toma de decisiones en pos de la sostenibilidad ambiental.

incumplimientos de la legislación/normativa ambiental	
Período	Cantidad
2024	0
2023	0
2022	0

medimos nuestra gestión.

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).

total de emisiones por tonelada métrica.



emisiones por fuente		
por toneladas de CO2 equivalente	2024	2023
scope 1		
gas para calefaccionar	5,5	5,5
nafta para autos corporativos	160,9	5,5
gas diesel para autos corporativos	111,3	5,5
fuga de refrigerante	152,5	5,5
total CO2 scope 1	430,2	436
scope 2		
electricidad	79,8	89
garantía de origen	-79,8	-89
electricidad sustentable	0	0
calefacción urbana	11,6	15
bonos de carbono	-12	-15
total CO2 scope 2	0	0
scope 3		
viajes en avión	180,6	213
otros viajes de negocio	194,1	79
bienes y servicios adquiridos	702,4	454
desplazamiento de empleados	207,3	194
actividades relacionadas con el combustible y la energía	75,0	67
total CO2 scope 3	1.359,4	1007
total de emisiones por tonelada métrica	1.801	1.458
ETCs	555	636
emisiones per ETC	3,24	2,29



This Redemption Statement has been produced for

RANDSTAD ARGENTINA

by

ECOHZ AS

confirming the Redemption of

278.000000

I-REC Certificates, representing 278,000000 MWh of electricity generated from renewable sources

This Statement relates to electricity consumption located at or in

Argentina

in respect of the reporting period

2024-01-01 to 2024-12-31

The stated Redemption Purpose is

Documentation of electricity generated from renewable sources purchased on behalf of Randstad Argentina





QR Code Verification
Verify the status of this Redemption Statement by scanning the QR code on the left and entering in the Verification Key below

Verification Key
3 5 1 9 1 2 0 6
<https://api.evident.app/public/certificates/en/xsuuk%2Fgr19aaup0NV0Q01yWmn272DBDw9Pz%2F55qhf1bxLA04T5SDPQDwbykTa>

En 2024 adquirimos **278.000000 MWh** de energía renovable proveniente del Parque Eólico Madryn, lo que nos permitió reducir nuestras emisiones de alcance 2 en **79,8 tCO2eq** por garantías de origen. A su vez, compramos 12 bonos de carbono equivalentes a las 12 tCO2eq certificadas y compensadas mediante nuestro apoyo al Proyecto Nativas. Compensamos así el 100% de nuestras emisiones de Scope 2.



Al igual que el año anterior, continuamos trabajando con Nativas cuyo objetivo es proteger y regenerar bosques nativos del Gran Chaco, que capturan carbono y conservan biodiversidad, mientras se generan oportunidades económicas para comunidades rurales.

La adquisición de créditos de carbono realizada para compensar las emisiones de Scope 2 del año 2023 contribuyeron a los siguientes impactos en 2024 del Proyecto Vinalito:

Proyecto Vinalito no solo contribuye a conservar el bosque nativo, sino que también juega un rol crucial en la regeneración de áreas degradadas. Además del impacto ambiental, el proyecto tiene un fuerte componente social, generando co-beneficios para las comunidades locales. A través de la creación de empleos verdes directos e indirectos y el fortalecimiento de las capacidades locales en prácticas de conservación.



nuestro compromiso con los derechos humanos y la transparencia.

La ética, la transparencia en nuestra gestión y el respeto de los derechos humanos son parte de nuestra cultura empresarial y nos definen.



ods 8 | Al apoyar el Programa Jardines de Cosecha contribuimos a la meta 8.7 de este ODS que busca asegurar la prohibición y eliminación del trabajo infantil.

ods 8 y 10 | Al adherirnos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo contribuimos a estos ODS.

[Página 63 - Gobernanza Corporativa: Ética, Transparencia y Sostenibilidad Empresarial](#)

[Página 66 - Protección de datos y ciberseguridad](#)

[Página 67 - Comprometidos con los Derechos Humanos](#)

gobernanza corporativa: ética, transparencia y sostenibilidad empresarial.

fomentamos una conducta empresarial transparente, coherente y responsable.

directrices de gobierno corporativo.

Los miembros del Comité de Dirección son seleccionados y designados por la Presidencia de la compañía, basándose en sus competencias profesionales y personales, así como en su experiencia y trayectoria, alineadas con las necesidades de la empresa, el contexto y la industria.

El buen desempeño del Directorio es fundamental para lograr una gestión exitosa. Por ello, nos enfocamos en capacitar a sus miembros y realizar una evaluación anual de su rendimiento, basada en la fijación de objetivos con métricas que abarcan tanto el ámbito económico como el social. Los miembros del Directorio completan un cuestionario que abarca aspectos cualitativos y cuantitativos de la gestión, permitiendo una autoevaluación de su desempeño. Este rendimiento es evaluado por la CEO y Presidente, quien supervisa el cumplimiento de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, tanto individuales como organizacionales.

La responsabilidad a nivel ejecutivo acerca de los temas económicos, ambientales y sociales 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.

nuestro marco de ética empresarial.

- Principios empresariales
- Política de Reporte de Irregularidades
- Código de ética
- Política de derecho a la competencia
- Política de sobornos, regalos y hospitalidad
- Política de discriminación, intimidación y acoso
- Política de medio ambiente
- Política de protección de datos empresariales
- Política de Higiene y Seguridad en el trabajo
- Política de Derechos Humanos
- Política de Calidad
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

conocé +

fiscalidad responsable.

La organización mantiene un compromiso firme con la transparencia y la responsabilidad fiscal, sustentado en una estrategia fiscal formalizada, alineada con las leyes y regulaciones vigentes. Esta estrategia promueve una gestión tributaria responsable, la cooperación con autoridades fiscales y la implementación de procesos internos para la revisión y mitigación de riesgos fiscales.

El órgano responsable del cumplimiento de la estrategia fiscal es la Dirección, que revisa y aprueba la política fiscal, con revisiones anuales o ante cambios relevantes. La organización integra el enfoque fiscal mediante políticas responsables en su cultura corporativa, planificación y procesos operativos.

La gestión de riesgos fiscales —como sanciones, pérdida de reputación o deterioro de relaciones con autoridades— se aborda mediante controles internos, auditorías internas y externas y capacitación al personal en buenas prácticas tributarias, incluyendo participación en programas internacionales de fiscalidad responsable, y en el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales.

cumplimiento y supervisión.

En Randstad fomentamos los impactos positivos y trabajamos activamente para prevenir, mitigar y reducir aquellos negativos, tanto potenciales como reales. Para ello, implementamos procesos de debida diligencia adaptados a cada uno de nuestros grupos de interés y contamos con una política de irregularidades y una política de Derechos Humanos que nos ayudan a mejorar los estándares laborales en la gestión de las personas.

A través de nuestros diversos canales oficiales, recibimos consultas, sugerencias y reclamos. Todas estas comunicaciones son centralizadas y gestionadas por un equipo especializado mediante una plataforma interna, garantizando una respuesta y resolución dentro de un plazo máximo de 72 horas hábiles.

En cuanto a las organizaciones y empresas proveedoras, nos aseguramos de que firmen el Código de Ética y la Política de Proveedores, con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos y estándares de conducta. Internamente, esperamos que el comportamiento individual de las personas que forman Randstad sea acorde a nuestros valores y principios empresariales. Esto significa actuar responsablemente, con integridad y en cumplimiento de las políticas y procedimientos de Randstad, así como de las leyes y regulaciones vigentes.

indicador 2024

% de miembros del órgano de gobierno a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización y % que haya recibido formación sobre anticorrupción.

El 100% del Directorio ha sido informado y capacitado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción.

% de empleados a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización y % de empleados que hayan recibido formación sobre anticorrupción, desglosados por categoría laboral y región.

100%. Las políticas y procedimientos anticorrupción son comunicadas a todos los empleados en su inducción. Todos los empleados son capacitados en anticorrupción durante su inducción. Se refuerza mediante comunicaciones internas regulares.

línea ética.

Promovemos una cultura de apertura y responsabilidad, y alentamos a todas las partes involucradas a hablar ante cualquier preocupación ética, dilema u otros incidentes en los que la conducta no esté a la altura de nuestros valores y principios. En nuestra Política de Reporte de Irregularidades informamos cuales son las opciones para expresar una preocupación y/o hablar sobre una conducta inapropiada en confianza y sin miedo a represalias, tomando dentro de este marco: actividades ilegales, acciones que atenten contra la salud y seguridad de los empleados o compañía, infracciones de cualquier Política Corporativa de Randstad o comportamiento inapropiado.

Cuando resulta ineficaz resolver cuestiones de estas características de manera local, contamos con una página web segura y una línea telefónica de emergencia las 24 horas. Este canal es administrado por un proveedor externo, en línea con las mejores prácticas de transparencia e integridad empresarial.

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



 <p>anticorrupción</p> <p>No contamos con casos de corrupción reportados o confirmados durante 2024.</p>	 <p>cumplimiento regulatorio</p> <p>No hemos registrado durante el 2024 casos de incumplimiento de la legislación y normativas ni hemos recibido ninguna multa.</p>	 <p>no discriminación</p> <p>No hemos recibido denuncias por discriminación, como tampoco demandas iniciadas al respecto.</p>	 <p>comunicaciones adecuadas</p> <p>No hemos registrado durante el periodo objeto del presente informe ningún incumplimiento relacionado con comunicaciones de Marketing.</p>	 <p>protección de la privacidad</p> <p>En 2024 no hemos recibido reclamos de terceros ni de autoridades regulatorias vinculadas a violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos del cliente. No hemos tenido durante el 2024 ningún caso de filtración, robo o pérdida de datos de clientes.</p>
--	---	---	---	--

protección de datos y ciberseguridad.

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

En Randstad contamos con una Política de Protección de Datos Personales en la cual se incluyen varias medidas técnicas y organizacionales con el fin de asegurar que los datos personales sean tratados de manera segura y confidencial, cumpliendo con las leyes aplicables y los principios de protección de datos establecidos por Randstad. Entre dichas medidas se destacan:

- a) Evaluación de riesgos: Los sistemas, proveedores y procesos deben ser evaluados por riesgos relacionados a la protección de datos personales antes de ser utilizados.
- b) Privacidad por diseño: No se pueden utilizar sistemas, proveedores y procesos que sean marcados como un riesgo hasta que ese riesgo haya sido mitigado.
- c) Mantenimiento de registros: llevamos a cabo un registro de las actividades que se realizan en materia de procesamiento de datos, manteniendo el mismo actualizado.
- d) Gestión de incidentes: contamos con un canal a través del cual son reportados los incidentes de seguridad de manera oportuna y efectiva, así como también con un procedimiento para la gestión y resolución de los mismos.
- e) Acuerdos de protección de datos: en cada uno de los acuerdos suscriptos contamos con cláusulas específicas en materia de protección de datos con el fin de resguardar y hacer un uso debido de los mismos.

comprometidos con los Derechos Humanos.

Como líder mundial en la industria de servicios de recursos humanos, reconocemos nuestro papel en la sociedad y nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Este compromiso es compartido con todos los miembros de nuestra organización y trabajamos para asegurar que su cumplimiento sea tanto dentro de nuestra organización como en todas las áreas en las que tenemos influencia. Es por ello que contamos con un proceso de debida diligencia que está alineado a marcos y directrices internacionales.

Nuestro personal interno está capacitado para evitar que Randstad se involucre o contribuya a violaciones de DDHH en nuestras operaciones, servicios o relaciones con cualquier grupo de interés. Por otra parte, cuando interactuamos con nuestros clientes y proveedores, esperamos que actúen de acuerdo con todos los principios de derechos humanos relevantes.

- Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apoyamos todos sus principios
- Adherimos a la Carta Internacional de DDHH
- Somos firmantes de los Women Empowerment Principles
- Adherimos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

nuestros principios:

- No discriminación e igualdad de oportunidades
- Diversidad e inclusión
- No acoso, intimidación o abuso
- Respeto a la privacidad
- Protección de la salud y seguridad
- En contra del trabajo forzoso o en condiciones precarias
- En contra del trabajo infantil
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Horario laboral justo
- Remuneración coherente con las normativas
- Empleabilidad: desarrollo continuo de habilidades
- Respeto a las comunidades locales

prevención del trabajo infantil.

trabajamos con constancia para erradicar el trabajo infantil y promovemos entornos seguros para las infancias

Jardines de Cosecha es un programa que se realiza en articulación con gobiernos y distintas organizaciones de la sociedad civil y busca promover la beca como base para lograr la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos humanos de las infancias.

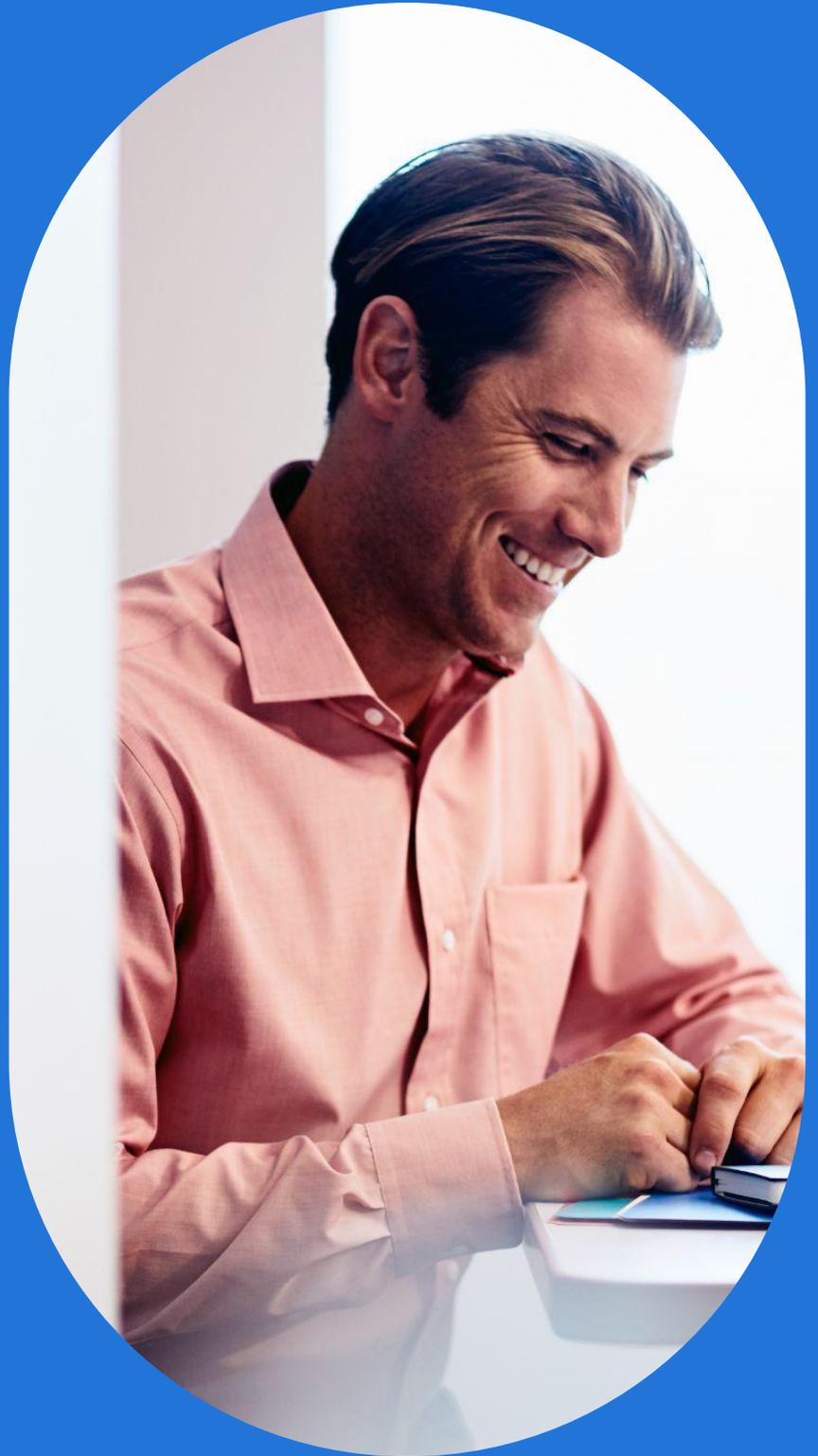
Desde hace más de 15 años apoyamos este programa en Salta (norte de Argentina). En 2024, acompañamos a 650 niños/as de entre 6 meses y 12 años en 10 centros de cuidado durante la campaña de verano. Los centros son espacios en los que se llevan a cabo actividades acorde a la edad y buscan asegurar un desarrollo saludable y completo.

650

niños beneficiados
con el programa.



anexos.



[Página 70 - Tablas de datos sobre Personal Interno.](#)

[Página 72 - Tablas de datos sobre Talento](#)

Tablas de datos sobre Personal Interno.

Personal interno por tipo de contrato

Tipo de contrato	Personal femenino		Personal masculino		Suma total
Andrea Ávila	1	n/a	-	n/a	1
permanente	330	60,11%	188	34,24%	518
temporal	17	3,10%	13	2,37%	30

Empleados por región y género.

Región	Personal femenino		Personal masculino		Suma total
Región BS AS	165	30,05%	80	14,57%	245
Región Centro Cuyo	39	7,10%	19	3,46%	58
Región Litoral	112	20,40%	89	16,21%	201
Región NOA	11	2,00%	6	1,09%	17
Región Sur	21	3,83%	7	1,28%	28

Empleados por tipo de jornada.

Tipo de jornada	Personal femenino		Personal masculino		Suma total
Jornada completa	338	61,57%	187	34,06%	525
Jornada parcial	10	1,82%	14	2,55%	24

Distribución por rango etario y género.

Personal por grupo etario y género	Femenino		Masculino	
	Personal	Porcentaje	Personal	Porcentaje
Menores a 30	106	19,31%	49	8,93%
Entre 30 y 50	226	41,17%	130	23,68%
Mayores a 50	16	2,91%	22	4,01%

Distribución por categoría laboral, por rango y por género.

Personal por grupo etario y categoría laboral	Personal de línea		Mandos medios		Personal jerárquico	
	Personal	Porcentaje	Personal	Porcentaje	Personal	Porcentaje
Menores a 30	150	27,32%	5	0,91%	0	0,00%
Entre 30 y 50	215	39,16%	137	24,95%	4	0,73%
Mayores a 50	11	2,00%	22	4,01%	5	0,91%

Personal por género y categoría laboral	Personal de línea		Mandos medios		Personal jerárquico	
	Personal	Porcentaje	Personal	Porcentaje	Personal	Porcentaje
Mujeres	259	47,18%	87	15,85%	2	0,36%
Hombres	117	21,31%	77	14,03%	7	1,28%

Permiso parental 2024	Mujeres	Varones
Empleados que se han acogido al permiso parental	11	7
Empleados que han regresado después de terminar el permiso parental	9	7
Empleados que regresaron después de terminar el permiso parental y siguen siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	7	3
Tasa de regreso al trabajo de empleados que acogieron el permiso parental	90%	100%
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	78%	100%

nuevas contrataciones por región.

Región	Cantidad	Tasa de ingreso
Región BS AS	38	6,92%
Región Centro Cuyo	10	1,82%
Región Litoral	25	4,55%
Región NOA	1	0,18%
Región Sur	6	1,09%
Suma total	80	14,57%

Tablas de datos sobre talento.

En 2024, se implementó un cambio de enfoque en la división del negocio y sus sucursales, sustituyendo la estructura anterior, basada en una división geográfica interna, por un modelo centrado en los tipos de servicios ofrecidos: Outsourcing, Professionals, Randstad Technologies y tres Operationals que brindan servicios de personal eventual y de servicios.

talento por tipo de jornada.

Categoría / Modalidad	A tiempo completo	A tiempo parcial	Por temporada	Total	
	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	%
Outsourcing	4.838	903	5.281	11.022	30,48%
Professionals	202	4	-	206	0,57%
Operational 1	12.050	1.051	1	13.102	36,23%
Operational 2	7.593	477	4	8.074	22,33%
Operational 3	3.277	418	8	3.703	10,24%
Randstad Technologies	52	3	-	55	0,15%

talento por tipo de contrato.

Categoría / Tipo de contrato	Tiempo indeterminado		A plazo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Outsourcing	10.119	30,38%	903	31,62%
Professionals	202	0,61%	4	0,14%
Operational 1	12.051	36,18%	1.051	36,80%
Operational 2	7.597	22,81%	477	16,70%
Operational 3	3.285	9,86%	418	14,64%
Randstad Technologies	52	0,16%	3	0,11%

Género / Tipo de contrato	Tiempo indeterminado		A plazo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Mujeres	8.161	22,57%	1.310	3,62%
Hombres	25.146	69,53%	1.546	4,28%

formación y capacitación de talento

Indicador	2024
Horas de formación para mujeres	1.305
Cantidad de mujeres que recibieron entrenamiento	5.221
Horas de formación para hombres	2.924
Cantidad de hombres que recibieron entrenamiento	11.697

talento por rango etario.

Categoría / Rango etario	Menor a 30		Entre 30 y 50		Mayor a 50	
Outsourcing	5.503	15,22%	4.840	13,38%	679	1,88%
Professionals	59	0,16%	139	0,38%	8	0,02%
Operational 1	7.912	21,88%	5.031	13,91%	159	0,44%
Operational 2	5.002	13,83%	2.998	8,29%	74	0,20%
Operational 3	1.956	5,41%	1.692	4,68%	55	0,15%
Randstad Technologies	21	0,06%	29	0,08%	5	0,01%

contrataciones y tasa de rotación del talento.

Contratos por categoría	2024	2023	Variación	Tasa de rotación
Outsourcing	11.022	14.343	-3.321	-23,15%
Professionals	206	158	48	30,38%
Operational 1	13.102	Nueva	N/A	N/A
Operational 2	8.074	Nueva	N/A	N/A
Operational 3	3.703	Nueva	N/A	N/A
Randstad Technologies	55	42	13	30,95%

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 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

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. Durante el 2024 no se han registrado cambios significativos en lo que respecta a la estructura societaria de la Organización, así como tampoco en la estructura del capital social. El único cambio a destacar que no se relaciona con la estructura sino con la denominación social, es el cambio de nombre de Trading Servicios SA a Especializaciones Randstad SA inscripto ante la Inspección General de Justicia (IGJ) el 28/10/2024.	-	-
	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	No se ha realizado ninguna actualización en el período objeto del informe.	-	-
	2-5 Verificación externa	Este informe no ha sido verificado externamente.	-	-
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 5 a 7 y 57. Durante 2024 no se han presentados cambios significativos en la cadena de suministro. 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.	-	-

	2-7 Empleados	Páginas 19 y 70	-	Principio 6
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Páginas 23, 72 y 73	-	Principio 6
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Página 18 y 63	-	-
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Página 63	-	-
	2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno	Página 18	-	-
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 63	-	-
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Página 63	-	-
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	Página 15	-	-
GRI 2: Contenidos Generales 2021	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	Las inquietudes críticas son inquietudes sobre los impactos negativos potenciales y reales de la organización sobre los grupos de interés que se plantean a través de mecanismos de quejas y reclamación y otros procesos. 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	Los miembros del Directorio participan en espacios ejecutivos de formación y networking, como foros y eventos, donde amplían sus conocimientos en áreas económicas, ambientales y sociales. Además, fomentamos el desarrollo de sus habilidades blandas a través de programas de coaching, liderazgo, y diversidad e inclusión.	-	-

GRI 2: Contenidos Generales
2021

2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Página 63	-	-
2-19 Políticas de remuneración	Página 21. La política de remuneraciones respecto a los altos ejecutivos viene dada por el Holding y se trabaja a nivel compensación directamente con ellos.	-	-
2-20 Proceso para determinar la remuneración	Página 21. La política de remuneraciones respecto a los altos ejecutivos viene dada por el Holding y se trabaja a nivel compensación directamente con ellos.	-	-
2-21 Ratio de compensación total anual	Se omite.	Información confidencial.	-
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 4.	-	-
2-23 Compromisos y políticas	Páginas 63 y 64.	-	-
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Páginas 57 y 63 a 65. Trabajamos con nuestra red de clientes y cadena de valor para comunicar y alinear nuestros procedimientos de anticorrupción y derechos humanos.	-	-
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Página 64.	-	-
2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Página 65.	-	Principio 10
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Página 66.	-	Principios 1 y 2
2-28 Afiliación a asociaciones	Páginas 12 y 13.	-	-
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 41.	-	-
2-30 Convenios de negociación colectiva	Página 19. Para el personal que no está cubierto por CCT, se toman como referencia las prácticas de mercado y como complemento, los convenios de rubros similares, teniendo como referencia principal la política de la compañía.	-	Principio 3

Temas materiales

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

Temas económicos

Impactos económicos indirectos

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 27	-	-
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Páginas 27 a 34.		
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Páginas 27 a 34.	-	-

Anticorrupción

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 63.	-	
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Página 66.	-	Principio 10
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 65.	-	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Página 66.	-	

Fiscalidad

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 64.		
GRI 207: Fiscalidad	207-1 Enfoque fiscal	Página 64. La política fiscal es revisada anualmente por la Dirección y otros órganos de gobierno pertinentes.		Principio 10
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Página 64. La evaluación del cumplimiento se realiza a través de auditorías, revisiones periódicas y seguimiento de indicadores clave.		

GRI 207: Fiscalidad	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	<p>La organización mantiene canales de comunicación formal (encuestas, reuniones, consultas públicas) para recopilar opiniones y criterios.</p> <p>Fomenta un diálogo abierto con autoridades fiscales y otros grupos interesados, promoviendo la relación colaborativa y la transparencia.</p> <p>La organización participa en foros y plataformas, promoviendo políticas fiscales responsables y de cooperación internacional.</p>	Principio 10
	207-4 Presentación de informes país por país	<p>Se presenta información sobre todas las jurisdicciones fiscales donde las entidades del grupo son residentes a efectos fiscales.</p> <p>La información se reporta desde la casa matriz</p>	

Temas ambientales

Emisiones

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 59.	-	
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 60.	-	Principio 8
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Página 60.	-	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Página 60.	-	

Temas sociales

Empleo

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 18, 19 y 23.	-	
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Páginas 20, 24, 72 y 74.	-	Principio 6
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Páginas 22, 47 y 51.	-	
	401-3 Permiso parental	Página 71.	-	

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 52	-	-
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 52 y 56.	-	-
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas 53 y 56.		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Página 56.		
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>El alcance de comité mixto es casa central rosario, personal interno. Luego tenemos un comité compuesto por Gerente de Asuntos Legales & H&S, H&S Leader, Médico Laboral y asesores externos, donde nos reunimos al menos una vez al mes para trabajar la siniestralidad total del grupo y relevar las acciones a llevar adelante. Las mismas se plasman en el documento de hojas de seguridad. El porcentaje de trabajadores que es objeto de control dentro del grupo alcanza el 100% en Especializaciones Randstad, el 70% en Trading Internacional, el 50% en Soluciones Randstad, y el 15% en Randstad Argentina, donde no es obligatorio por el Decreto 762/14 y por el régimen de contratación dado que es personal eventual. Sin embargo, visitamos y controlamos clientes específicos.</p>	-	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 53 y 56.		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Páginas 53 y 56.	-	-
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Páginas 53 y 54.		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 56.		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Páginas 55 y 56.	-	-

Capacitación y educación

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 47 y 51.	-	-
GRI 404: Capacitación y educación	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Página 49 y 73.	-	-
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Páginas 48 y 51.		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Página 50.	-	-

Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 18, 19 y 21 a 23.	-	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Páginas 18, 19, 23 y 70 a 74.	-	
	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 17 a 19, 24 y 67	-	
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 68.	-	
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se han detectado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	-	Principio 5

Trabajo forzoso

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 67.	-	
GRI 409: Trabajo forzoso	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se han detectado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	-	Principio 5

Privacidad del cliente

GRI 3 Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 66.	-	
Gri 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Página 66.	-	

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

 +549 11 6640-2100

 Randstadarg

 randstad-argentina

 randstad_argentina

más conectados que nunca.

partner
for talent.



randstad

randstad.com.ar