



reporte de  
sostenibilidad



2017.



 randstad



# contenido.

- 4. Comprometidos en reportar nuestra gestión de sostenibilidad
- 6. Bienvenidos a Randstad
- 7. Nuestras Sucursales
- 8. Human Forward
- 9. Ofrecemos soluciones integrales para empresas
- 10. Acerca de nosotros
- 11. Gobierno corporativo
- 15. Sostenibilidad en Randstad
- 17. **Clientes**
- 20. **Candidatos y colaboradores**
- 26. **Empleados**
- 36. **Sociedad**
- 43. Fundamentos de Sostenibilidad
- 49. Proceso de elaboración del reporte
- 50. Información complementaria
- 52. Índice de contenidos GRI
- 57. Informe de evaluación externa



# “un trabajo no define quienes somos, quienes somos define el trabajo que hacemos.”



Andrea Ávila

CEO para Argentina y Uruguay

Con las palabras del título sintetizamos lo que expresa Human Forward, el nuevo norte que Randstad se fijó en 2017 para dar un salto al futuro.

Un futuro que asoma hoy generando un contexto de cambios vertiginosos, donde también está cambiando drásticamente la forma en que las personas se conectan con los trabajos y el rol que tenemos nosotros, como compañía, en este espacio.

Un rol que Human Forward, nuestro norte por los próximos 10 años, sintetiza a la perfección: queremos ayudar a las personas y a las empresas a ir siempre hacia adelante. A desarrollar al máximo su potencial.

Sabemos, por convicción y por historia, que el aspecto humano del trabajo que realizamos cada día en nuestra empresa es lo que marca la diferencia. Y también sabemos lo importante que es un trabajo en la vida de un candidato.

En ese sentido, al poner a las personas en el centro de todas nuestras decisiones de negocio, Human Forward no hace más que reforzar la elección que como compañía hicimos hace ya varios años, de alinear nuestra gestión a criterios de sostenibilidad.

Este reporte, en el que volcamos nuestros indicadores de gestión para evaluar el impacto que generamos en la esfera social y ambiental para lograr los resultados económicos que perseguimos, nos permite profundizar el compromiso asumido con una gestión sostenible, ya que nos lleva a un círculo virtuoso en el que la transparencia y el ejercicio de reportar nos impone la obligación de medir, y esos indicadores nos permiten luego mejorar nuestros procesos y nuestra performance.

Si bien el contexto de la economía local en 2017 no ha sido todo lo positivo que esperábamos, nos enorgullece haber logrado muy buenos resultados, así como haber

fortalecido y afianzado nuestros pilares de sostenibilidad, reafirmando la idea de que las prácticas de sostenibilidad mantenidas en el largo plazo redundan siempre en resultados positivos.

Ese es justamente el gran desafío que tenemos puertas afuera de nuestra organización, habida cuenta el rol que hemos asumido como representantes de la Red Argentina del Pacto Global. Un desafío que implica convencer al mundo que gestionar con criterios de sostenibilidad es, ante todo, un buen negocio y que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 son el marco que nos guía para la acción.

En este escenario, los ODS son la nueva matriz de materialidad del mundo. Creemos que todas las empresas responsables deben participar de esta agenda, sin distinción de tamaño, tipo de estructura o sector. Las demandas que nos expresan las nuevas generaciones, las organizaciones de la sociedad civil, los colaboradores, los sindicatos, los consumidores y otros tantos grupos de interés, en el sentido de crear valor sostenible para todos, nos impone acelerar el ritmo de cambio para acercarnos a los 17 objetivos y 169 metas que como sociedad debemos alcanzar en menos de 4.500 días.

En las siguientes páginas de nuestro noveno reporte anual de sostenibilidad volcamos no sólo nuestros principales indicadores, sino también testimonios, experiencias y aprendizajes que fueron parte de un 2017 que nos acercó aún más al objetivo de construir un mundo en el que ya nadie quede atrás.



# “comprometidos en reportar nuestra gestión de sostenibilidad.”



**Jorge Carlos Figueroa**  
Director de public affairs & sostenibilidad

Bienvenidos al noveno reporte de sostenibilidad de Randstad. Para el año 2017 aplicamos la guía GRI Standards propuesta por la ONG mundial Global Reporting Initiative, informamos progreso según los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y reportamos nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible números 4, 5, 8 y 10, también establecidos por Naciones Unidas.

En este reporte buscamos dar una mirada integrada de la gestión de la sostenibilidad en nuestra empresa. Para lograrlo, dialogamos con nuestros principales grupos de interés, reafirmamos el compromiso del Directorio y buscamos alinear los desafíos planteados para el año con los objetivos estratégicos de liderar la construcción del mundo del trabajo a través de negocios sustentables.

El resultado se manifiesta en nuestro cuadro de desafíos y progresos, consideramos que nuestra gestión ha madurado con los años transitando el camino planeado, que nos lleva a generar impactos para mantener los equilibrios sociales, económicos y medioambientales.

|               | Desafíos 2017  | Progreso  | Desafíos 2018   |
|---------------|--|---|---|
| Clientes      | Implementamos “ADN Randstad” en todos los candidatos de Professionals y colaboradores de las líneas de Staffing, Outsourcing e Inhouse.                          | “Contagiar” a nuestros clientes con la nueva cultura Tech&Touch integrada a Human Forward. Implementar “ADN Randstad” en RPO.   | Implementar “ADN Randstad” en Outsourcing y Professionals y en candidatos y colaboradores. Esto nos permite poner al cliente en el centro de la toma de decisiones de nuestra compañía y trabajar continuamente en mejorar esa experiencia para que nuestros públicos nos elijan y prefieran. |
| Colaboradores | Realizar planes específicos en las empresas que presentan los mayores focos de siniestros, trabajando cerca de nuestros clientes y colaboradores para lograrlos. | Logramos una reducción de la tasa de siniestralidad de un 44% en los últimos 5 años.  | Desarrollar un sistema integral de seguridad, higiene y salud laboral que incluya a colaboradores y empleados internos.   |
| Empleados     | Nos proponemos llegar en 2017 al 70% de satisfacción de nuestros empleados y mantener la tasa de respuesta por encima del 90%.                                   | Obtuvimos un 74% de satisfacción y una tasa de respuesta del 96%  | Continuar impulsando las acciones internas y buenas prácticas que contribuyen a generar un buen clima de trabajo.   |
| Sociedad      | Seguir siendo reconocidos como un actor destacado en los debates sobre empleo, empleo joven y equidad de género.   | Participamos de los principales foros, jornadas, debates, congresos y desplegamos todo el potencial de nuestros programas de responsabilidad social empresaria en aspectos de empleo joven, empleo inclusivo y equidad de género. | Generar la regionalización de los programas de responsabilidad social para tener un mayor alcance a más provincias argentinas.  |

# bienvenidos a Randstad.

En Randstad tenemos un papel importante en el mundo del trabajo. Ayudamos a que las cosas pasen. Las buenas cosas. Como que una persona encuentre el empleo de sus sueños en la compañía que siempre admiró, o que una empresa logre dar el salto cualitativo que buscaba luego de haber incorporado profesionales que entienden su cultura y forma de trabajar.

## nuestra misión.

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

Interactuamos a través de



Estamos presentes en Argentina desde hace más de 35 años, una trayectoria que construimos en base al compromiso.



# nuestras sucursales.



## Buenos Aires

Suc. Avellaneda  
Suc. Bahía Blanca  
Suc. Campana  
Suc. Capital Federal  
Suc. La plata  
Suc. Mar del Plata  
Suc. Morón  
Suc. Pilar  
Suc. Professionals  
Suc. San Isidro  
Suc. San Miguel  
Suc. San Nicolás

## Chaco

Suc. Resistencia

## Chubut

Suc. Comodoro Rivadavia

## Córdoba

Suc. Córdoba

## Mendoza

Suc. Mendoza  
Suc. Luján de Cuyo

## Neuquén

Suc. Añelo  
Suc. Cutral Co  
Suc. Neuquén  
Suc. Rincón de los Sauces

## Río Negro

Suc. Catriel

## Salta

Suc. Salta

## Santa Fe

Suc. Rosario Centro  
Suc. Rafaela  
Suc. Rosario Sur  
Suc. san Lorenzo  
Suc. Santa Fe  
Suc. Venado Tuerto

## San Luis

Suc. San Luis  
Suc. Villa Mercedes

## San Juan

Suc. San Juan

## Tucumán

Suc. San Miguel de Tucumán

# human forward<sup>1</sup>.

Vivimos en un mundo post digital. Deslizar el dedo sobre una pantalla táctil, twittear o clicar “me gusta” en alguna red social se han convertido en el centro de nuestra vida cotidiana. Nos despertamos, iniciamos sesión y salimos.

Mientras que la tecnología ha hecho nuestra vida más fácil, también la ha hecho menos personal; pero no tiene que ser así.

En Randstad creemos que las conexiones reales no se establecen sólo a partir de datos y algoritmos; se necesita empatía, intuición e instinto.

Por eso, combinamos el poder de la tecnología inteligente de hoy con la pasión de nuestros profesionales de RRHH para crear una experiencia que es inherentemente más humana, una que nos permite sentarnos y hacer las

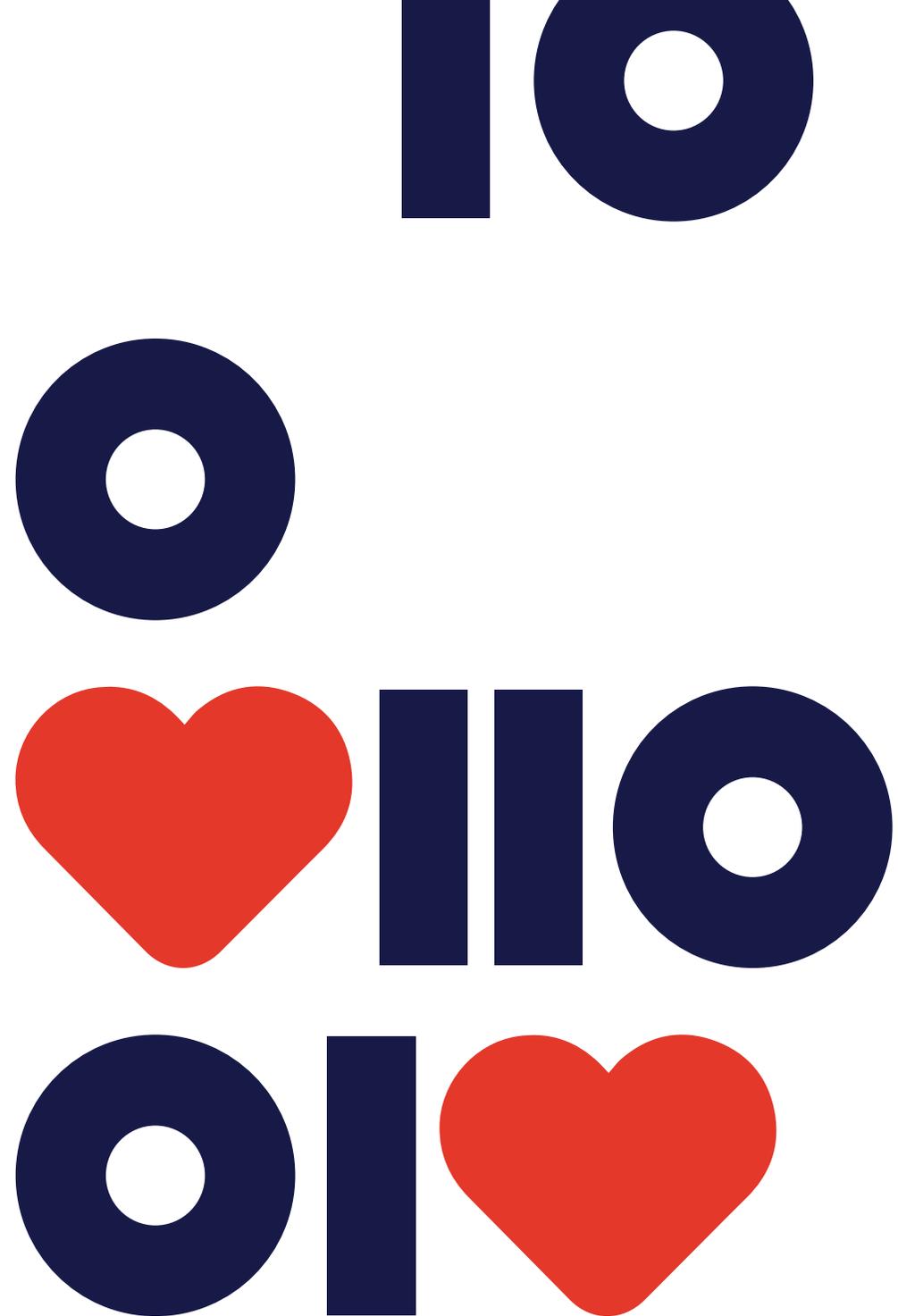
preguntas correctas, para buscar más profundamente que en un CV o en una vacante, para entender el corazón y el alma de una empresa, para impulsar a nuestros candidatos y clientes hacia adelante, eso es human forward.

Un progreso que nos ayuda a todos a desarrollar nuestro verdadero potencial, porque un trabajo no define quiénes somos, sino que quiénes somos define el trabajo que hacemos.

Hoy, estamos en una posición única para redefinir la forma en que nos conectamos con nuestros clientes y candidatos.

Aspiramos a convertirnos y a ser apreciados como el “socio humano” de confianza de aquellos a los que servimos, en este mundo en el que el talento es impulsado por la tecnología.

<sup>1</sup>Human Forward es una nueva promesa de marca lanzada en 2017 a nivel mundial.



# ofrecemos soluciones integrales para empresas.

Con destacada experiencia en el mercado local, ofrecemos soluciones para los negocios de:

Administración & Finanzas | Agronegocios | Energía & Petróleo | Healthcare | Ingeniería & Tecnología | Producción & Logística | Ventas & Marketing

Somos líderes en los siguientes mercados: Agroindustrial | Automotriz | Consultoría | Consumo Masivo | Laboratorio | Manufactura | Medios & Telecomunicaciones | Metalurgia | Minería | Petroquímica | Seguridad Privada | Transporte & Logística |

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



## professionals.

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



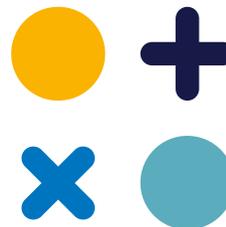
## recruitment process outsourcing.

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



## staffing.

Desde hace más de 55 años nos dedicamos a brindar personal temporario especializado, posiciones permanentes y dotaciones de gran volumen.



## outsourcing.

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



## inhouse services.

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

# acerca de nosotros.

Randstad Argentina es parte del conjunto de empresas del Grupo Randstad en la región de Latinoamérica (LATAM). Opera a través de las siguientes razones sociales a nivel nacional:

- SESA Internacional S.A.
- Trading Internacional S.A.
- Soluciones Randstad S.A.
- Rest División Servicios S.A.
- Rest Personal Eventual S.A.
- Desarrollo Humano S.A.
- Sapphire Internacional S.A.
- Trading Servicios S.A.

Todas poseen tanto el respaldo económico del Grupo Randstad como el respaldo internacional de Randstad. La aplicación de estas depende del cumplimiento de las normas legales vigentes y de las necesidades planteadas por cada operación del mercado. La información contenida en este reporte es consistente con la información financiera y económica contenida en los estados contables de Randstad Argentina.

## Una compañía con presencia global

Fundados en 1960 en los Países Bajos, hoy somos el segundo grupo más grande a nivel mundial en servicios de Capital Humano. Estamos orgullosos de encontrar empleo para alrededor de 2,2 millones de personas al año. Lo conseguimos gracias al compromiso con nuestros candidatos y clientes, para brindarles un servicio de calidad y en primera persona. Nuestra historia: [www.randstad.com.ar/quienes-somos/nuestra-historia/](http://www.randstad.com.ar/quienes-somos/nuestra-historia/)

Randstad Holding N.V con sede en Holanda, cotiza en la bolsa de valores de Ámsterdam con el símbolo RAND.AS. Desde 2015, y por tercer año consecutivo, fue incluida en el Dow Jones Sustainability Index, (DJSI) review, siendo la única empresa proveedora de servicios de recursos humanos incluida en el índice. Anualmente, los estados contables se presentan en un informe global, sin exponer las operaciones individuales de cada uno de los países en los que está presente Randstad, por decisión estratégica de la compañía. De todas maneras, en el informe se puede encontrar información sobre las subsidiarias. El mismo es de acceso público y puede consultarse en: <https://www.ir.randstad.com/annual-reports.aspx>





# gobierno corporativo.

El equipo de management de Randstad Argentina, responsable de la toma de decisiones económicas, ambientales y sociales de la compañía, se compone de la siguiente manera:



CEO  
Andrea Avila



## porcentaje por género

|         |        |
|---------|--------|
| mujeres | 30,00% |
| hombres | 70,00% |

## porcentaje por edad

|               |        |
|---------------|--------|
| entre 30 y 50 | 80,00% |
| mayores de 50 | 20,00% |



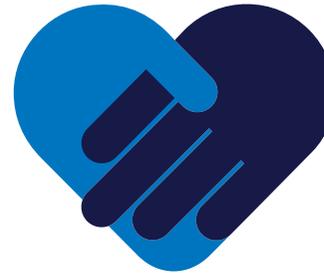
Las políticas de selección, remuneración y capacitación de los miembros del directorio, así como las prácticas específicas, reuniones y actas, se desarrollan de acuerdo con lo establecido como buen gobierno corporativo en el Reporte Anual 2017 de Randstad Global.<sup>2</sup>



## Nuestra CEO en el Top 25 de líderes de Staffing en Latinoamérica

Staffing Industry Analysts, el medio sectorial online más relevante de nuestra industria a nivel mundial dio a conocer su Ranking 2017 de referentes de la industria del Staffing en América Latina, incluyendo a nuestra CEO, Andrea Ávila. La publicación, ya le había otorgado un lugar en el Top 100 de mujeres líderes de Staffing, en su último ranking global publicado a fines de 2016. El ranking surge con el objetivo de dar a conocer a todo el mundo, el enorme potencial que tiene la región de Latinoamérica, así como también sus

líderes. El objetivo de la lista es colaborar con el desarrollo de los mercados latinos, y reconocer a los líderes que están llevando adelante con éxito el negocio de Staffing en Latinoamérica. Podés mirar el Ranking completo aquí. Para más información: global power 100 – women in staffing.



## Valores y principios corporativos

En Randstad contamos con valores, principios y políticas a través de los cuales consideramos que la compañía y sus representantes deben conducirse y que son

la base para el relacionamiento con todos nuestros públicos de interés. Los valores, principios, estándares y normas de conducta de nuestra organización se formalizan en nuestra misión, valores y demás políticas corporativas. Éstas son establecidas por el Senior Management Team. El área de Calidad es la responsable de su gestión y comunicación, a través de los canales organizacionales establecidos para tal fin, a todos nuestros grupos de interés, considerando al personal interno, colaboradores externos, proveedores y candidatos, poniendo a disposición de ellos toda la información que aplique a su relación con nuestra compañía. Como mínimo 2 veces al año, nuestras políticas y demás documentación de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad bajo normas ISO 9001, se presenta, se discute y se actualiza a través del Comité de Calidad, integrado por el Senior Management Team.

<sup>2</sup> Más información: <https://www.ir.randstad.com/-/media/Files/R/Randstad-IR-V2/annual-reports/randstad-annual-report-2017.pdf>

# valores



que nos guían.



# nuestras políticas.

| Principios empresariales  | Código de ética   | Reporte de irregularidades   |
|---|---|--|
| Proyectan un mensaje positivo, nos sirven de guía para cumplir los valores fundamentales y asegurar que las necesidades del sector en el que trabajamos y nuestra conducta empresarial y personal estén en la misma línea y se refuercen entre sí.  | Ratificamos nuestro fuerte compromiso con el desempeño de los valores: honestidad, compromiso, ética, integridad, respeto y responsabilidad.  | Establecimos un "Procedimiento para el Reporte de Irregularidades", tomando dentro de este marco: actividades ilegales, acciones que atenten contra la salud y seguridad de los empleados o compañía, infracciones de cualquier política corporativa o comportamiento inapropiado. |
| Derecho a la competencia  | Sobornos, regalos y hospitalidad  | Medio ambiente   |
| La Política de Cumplimiento a las leyes de competencia, nos proporciona, a todas las empresas del Grupo Randstad, directivas sobre las normas de competencia, las conductas que pueden estar prohibidas por tales normas y las medidas que se deberían adoptar si un empleado tiene dudas con relación a posibles infracciones. | Busca establecer claramente nuestra actitud ante sobornos, dar y recibir regalos y/o hospitalidad. Nuestros empleados tienen prohibido ofrecer o aceptar cualquier tipo de regalo u hospitalidad que pueda resultar como inusualmente generoso, o que aparente generar una influencia indebida. | De aplicación en todas las oficinas de Randstad, la Política de Medio Ambiente vincula la gestión de los servicios que brinda con nuestra responsabilidad en el cuidado del ambiente y reducción de nuestra huella de carbono.   |
| Discriminación, intimidación y acoso  | Protección de datos   | Higiene y seguridad en el trabajo  |
| Aquí no toleramos la discriminación, la intimidación ni el acoso hacia o entre los empleados del grupo. Así como tampoco la discriminación, intimidación ni el acoso hacia sus empleados por parte de los clientes y proveedores.   | 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.                            | Nuestro Departamento de Higiene & Seguridad tiene por objeto proteger la salud, seguridad y bienestar de nuestro personal interno y colaboradores.   |

## Adhesión a compromisos internacionales

Nuestro compromiso con la gestión de sostenibilidad y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) se manifiesta en la adhesión y vínculo activo con los principios éticos declarados por el Pacto Global de las Naciones Unidas, relacionados con el respeto de los derechos de las humanas, prácticas laborales, la protección del medio ambiente y la anticorrupción, desde diferentes ámbitos locales, provinciales, nacionales y regionales. Sobre estos principios se basa nuestra Gestión de la Sostenibilidad, integrándolos, así, a nuestra cultura organizacional. Durante 2017 participamos de los Grupos de Trabajo "Empresas por la Igualdad" y "Empresas y Derechos Humanos", como miembros activos de la Asamblea en el rol de integrantes de la Secretaría Ejecutiva y de la Mesa Directiva del Pacto Global. Nuestra CEO Andrea Ávila fue elegida Representante de la Red Argentina del Pacto Global por segunda vez consecutiva, participando como expositora en High Level Political Forum organizado por Naciones Unidas en el mes de junio en Nueva York, acompañando al Gobierno Nacional. Además, en el mes de noviembre en la ciudad de Quito, Ecuador, y representando a Argentina, expuso en el Encuentro Regional de Redes Latinoamérica del Pacto Global de Naciones Unidas.

# sostenibilidad en Randstad.



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

En 2016 presentamos por primera vez nuestra gestión alineada a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, seleccionando los que son prioritarios para nuestra gestión.

Combinando estos factores, nuestro Reporte de Sostenibilidad 2017 se estructura en base a los seis pilares estratégicos para nuestra organización:

- valor para nuestros clientes
- valor para candidatos y colaboradores externos
- valor para nuestros empleados
- valor para la sociedad
- fundamentos de sostenibilidad



# pilares estratégicos.

|  | Pilares  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | Valor para nuestros clientes:<br>La fuerza laboral adecuada  | Valor para nuestros clientes:<br>La fuerza laboral adecuada  | Valor para nuestros empleados:<br>El empleo elegido  |
| Conceptos sólidos                        | Colaboramos con nuestros clientes para encontrar el mejor talento con las habilidades más relevantes para su negocio. Nuestra experiencia tecnológica, combinada con nuestro toque humano, nos permite enfocarnos en las necesidades comerciales de nuestros clientes al proporcionar soluciones a medida y el mejor asesoramiento personal. | Ayudamos a los candidatos a encontrar trabajo y desarrollar sus habilidades para tener una carrera profesional significativa. Nuestros conocimientos basados en información nos permiten identificar rápidamente oportunidades inteligentes de carrera y lograr la combinación perfecta. Los candidatos son personalmente guiados para obtener el éxito profesional a corto y largo plazo. | Brindamos a nuestros empleados excelentes oportunidades de desarrollo y carrera. El conocimiento basado en la información ayuda a nuestros empleados a enfocarse en lo que realmente importa: servir con excelencia a clientes y candidatos. |
| Aspectos materiales claves               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Cumplimiento socioeconómico</li> <li>· Anticorrupción</li> <li>· Gestión de la Salud y Seguridad en el empleo</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacitación y Desarrollo</li> <li>· Empleo</li> <li>· Diversidad e Igualdad de Oportunidades</li> <li>· Gestión de la Salud y Seguridad en el empleo</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Empleo</li> <li>· Diversidad e Igualdad de Oportunidades</li> <li>· Capacitación y Desarrollo</li> <li>· Gestión de la Salud y Seguridad en el empleo</li> </ul>                                    |
| ODS (Objetivos De Desarrollo Sostenible) | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Meta: 8.2 y 8.3</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Meta: 4.4</li> <li>· Meta: 5.1 y 5.5</li> <li>· Meta 8.2, 8.5 y 8.6</li> <li>· Meta: 10.2</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Meta: 4.4</li> <li>· Meta: 5.1 y 5.5</li> <li>· Meta 8.2, 8.5 y 8.6</li> <li>· Meta: 10.2</li> </ul>  |

# clientes.

Nuestra cultura organizacional se centra en la experiencia de nuestros clientes. Desde 2016, contamos con un sistema interno de medición de lealtad de nuestros clientes y su nivel de recomendación, denominado ADN Randstad. Esta metodología, basada en la medición NPS<sup>3</sup>, permite conocer el nivel de recomendación de los clientes de manera sistemática a lo largo del año, pudiendo rápidamente corregir desvíos y generar un diferencial único en mercado.

ADN Randstad, es la esencia de nuestra cultura, basada en el aprendizaje constante de la experiencia de nuestros clientes: [www.randstad.com.ar/adn/](http://www.randstad.com.ar/adn/)

## Resultados significativos

Los resultados de nuestra encuesta de NPS (net promoter score) fueron los siguientes:

| Público Target | NPS | Muestra |
|----------------|-----|---------|
| Staffing       | 51% | 267     |
| Inhouse        | 72% | 18      |
| Outsourcing    | 44% | 32      |
| Professionals  | 25% | 72      |

Resultados Q4 2017

Nuestro índice NPS se mantiene estable para Staffing y muestra una gran mejora en Inhouse respecto de 2016. En 2017 incorporamos la medición por NPS de colaboradores.

## procesos eficientes para clientes satisfechos.

Los sistemas de gestión de nuestros servicios de personal tercerizado y de provisión de personal eventual<sup>4</sup> se encuentran certificados según la norma internacional ISO 9001:2008, otorgados por el IRAM<sup>5</sup>.

Esta es una de las herramientas más utilizadas en el mundo por las empresas que desean ser reconocidas por sus grupos de interés, porque contribuye a:

- Mejorar el desempeño en general.
- Acceder a mercados más competitivos.
- Aumentar la confianza de nuestros clientes y colaboradores, brindándoles la seguridad de que vamos a cumplir con el servicio que esperan de nosotros: ¡esto es nuestro ADN Randstad!
- Aumentar positivamente nuestra imagen.

Estamos trabajando para implementar la versión ISO 9001:2015, con el objeto de reemplazar la certificación actual y asegurar un mayor enfoque en la gestión de los riesgos y en las oportunidades. Además, junto a Arbusta, desarrollamos sistemas de control de calidad de nuestras tecnologías de la información, para asegurar fiabilidad y migración correcta de los datos hacia otros sistemas internos.

<sup>3</sup> Metodología NPS: Net Promoter Score es una herramienta que propone medir la lealtad de los clientes de una empresa basándose en sus recomendaciones.

<sup>4</sup> Alcance: comercialización, selección y administración de personal conforme a lo requerido por el cliente.

<sup>5</sup> Instituto Argentino de Normalización y Certificación.

# Arbusta nuestra experiencia.

Trabajamos con Arbusta desde 2016, y durante todo el 2017 en diferentes proyectos de desarrollo de sistemas, ejecutando nuestro software y plataformas de Quality Assurance.

El proyecto más importante que desarrollaron fue el testeo de todos los sistemas de la compañía para migrarlos a la nube de AWS. El proyecto tuvo una duración de 9 meses y Arbusta fue un socio estratégico en el mismo.

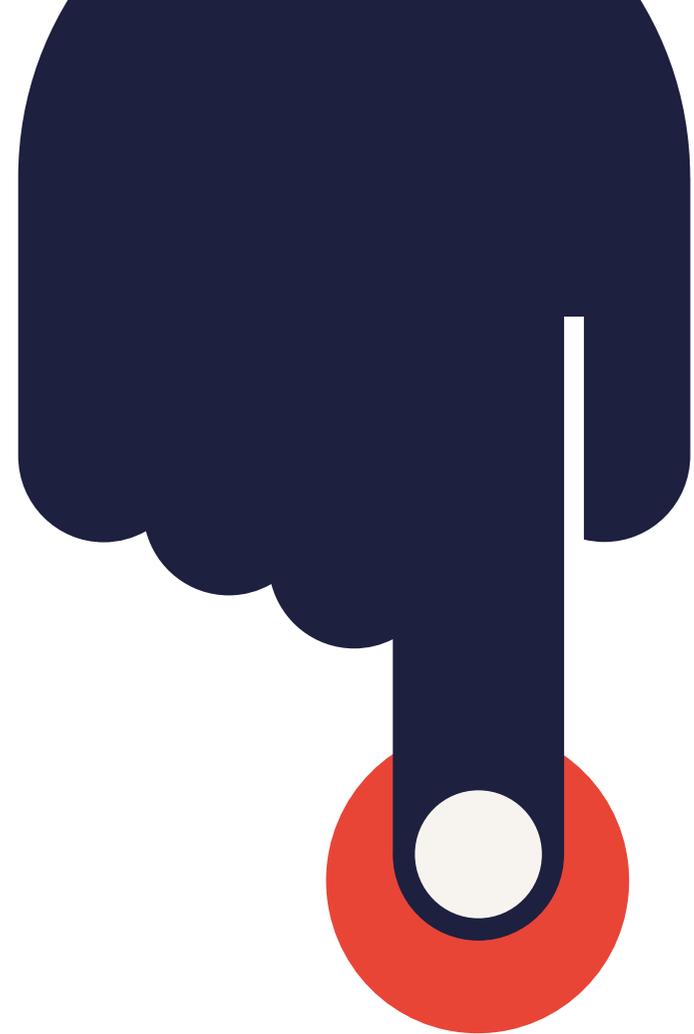
Trabajar con Arbusta fue una experiencia altamente recomendable, sobre todo al percibir el notable interés y responsabilidad que demuestran sus miembros, generando fácilmente vínculos con el resto del equipo y aprendiendo rápidamente acerca del negocio. Todos los integrantes de Arbusta son millennials y en la mayoría de los casos, éste ha sido su primer empleo formal en el área tecnología.

## Más allá del servicio tecnológico

Es importante destacar el valor social que implica el proyecto Arbusta y el impacto en la sociedad que aporta a cada una de las personas involucradas brindándoles un contexto de trabajo apropiado, conocimientos, herramientas y experiencia a través de una salida laboral donde es posible la inclusión de las personas a través del empleo.

“Desde Arbusta, brindarle servicios de testing de software a Randstad fue un doble desafío: por ser un cliente demandante por sus conocimientos en las últimas tecnologías y por ser uno de los mayores empleadores de Argentina preocupados por la inclusión laboral. Arbusta necesita de empresas como Randstad que entienden que la tecnología y la inclusión laboral pueden ir juntas si así se determina. Para nosotros cada proyecto tecnológico nuevo es la posibilidad de brindar un primer empleo formal en la industria tecnológica a jóvenes de alto potencial que viven en nuestros barrios populares pero que carecen de experiencia previa. Hoy en Arbusta ya somos 230 personas trabajando, personas que hemos sumado a un mercado que no llega a cubrir su demanda laboral actual.”

Federico Seineldin (Co-fundador y Director de Arbusta)



# Randstad award.

Los Randstad Award se basan en el Randstad Employer Brand Research o REBR, el estudio independiente de employer branding más completo e inclusivo que se realiza todos los años en base a la opinión de más de 160.000 encuestados en 26 países. El reporte se distribuye de manera gratuita y las empresas participantes, reciben una versión individualizada también sin costo.

El informe revela percepciones, expectativas y preferencias relacionadas a diversos aspectos de employer branding, como clima laboral, factores de atracción, cultura organizacional, trabajo flexible, work & life balance y otras cuestiones que permiten a las compañías gestionar con el fin de atraer y retener talentos.

[employerbrand.com.ar/#EBresearch](http://employerbrand.com.ar/#EBresearch)

En 2017, 4.749 estudiantes, trabajadores activos y trabajadores sin empleo, de 18 a 65 años, conformaron la muestra. Ellos respondieron acerca de los factores que consideran más importantes a la hora de elegir dónde trabajar en nuestro país. Tras la encuesta, Laboratorios Roemmers fue elegida la empresa más atractiva para trabajar. A este primer puesto, le sucedió Arcor y Toyota, también premiados con el Randstad Award.

“Para nosotros es un orgullo recibir una distinción como esta. Pero también es un compromiso. Hoy Arcor es una empresa muy valorada, muy querida, muy argentina y nos alegra que nos reconozcan, porque sentimos que llegamos a la mente y al corazón de los argentinos. Pero también es un compromiso de no defraudar, de seguir estando en ese lugar. Arcor hoy está acá por los valores que tiene, que son los mismos que tenía hace 65 años, cuando se fundó: integridad absoluta y vinculación humana con todos los que forman parte de la compañía y con la comunidad. Lo que Arcor hizo con su marca empleadora es ser y parecer. En otras palabras, comunicar en base a lo que realmente somos”.



**Valeria Abadi**

Gerente Corporativo de Comunicación Institucional y Servicios de Marketing de Arcor.

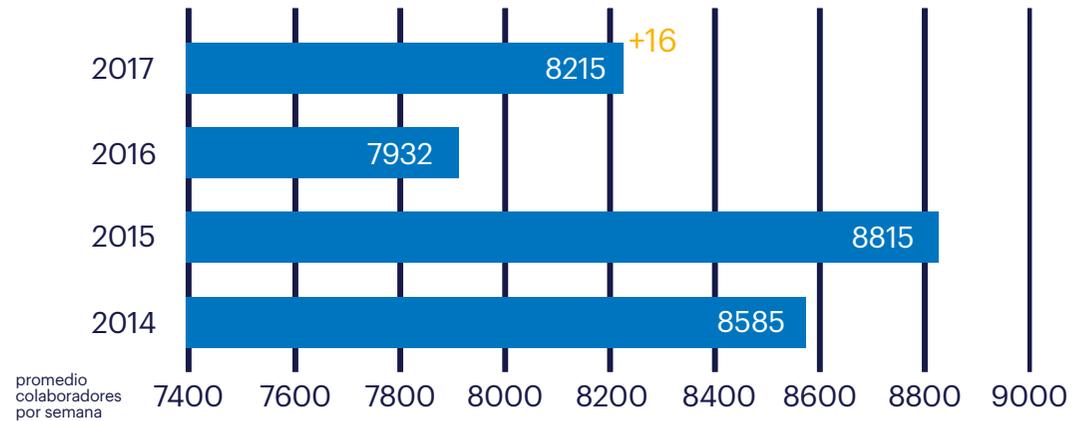


# candidatos y colaboradores.

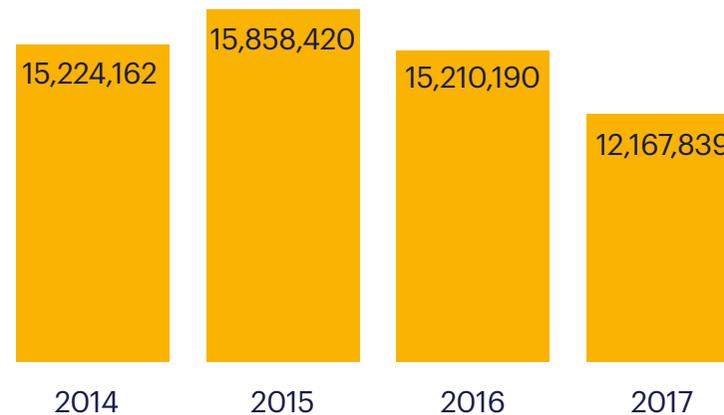


## Nuestros principales indicadores de empleo:

Contratamos a 8.215 colaboradores externos en promedio por semana. Esta cifra representa un aumento de 283 colaboradores externos promedio por semana respecto de 2016.



Estos colaboradores trabajaron en total 12.167.839 horas (sin considerar vacaciones)



## Libertad sindical:

Adherimos al principio de libertad de asociación y negociación colectiva del Pacto Global de las Naciones Unidas, respetando este derecho de nuestros trabajadores. Es así como el 94% de nuestros colaboradores externos se encuentran alcanzados por convenio colectivo de trabajo de la actividad que corresponde<sup>6</sup> y el 11% está afiliado a un sindicato.

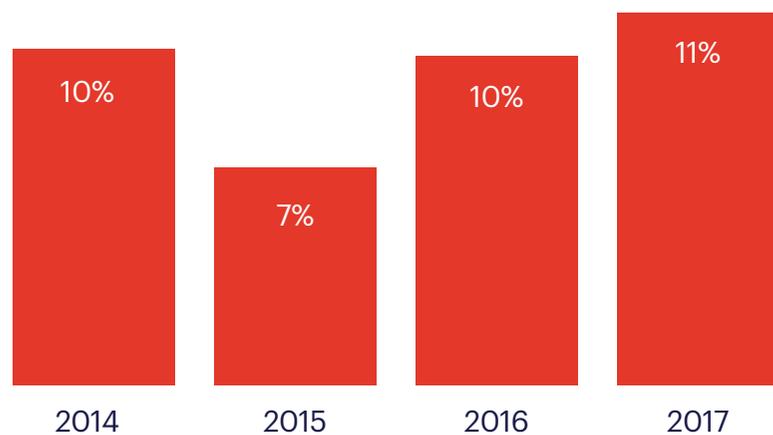
De los 8.215 colaboradores externos:

- Un 23% son mujeres y 77% son varones.
- Las tasas de nuevas contrataciones y de rotación por género se mantienen equilibradas, preservando proporción entre los ingresos y los egresos.
- La jornada de trabajo a tiempo completo es la predominante con un 88%

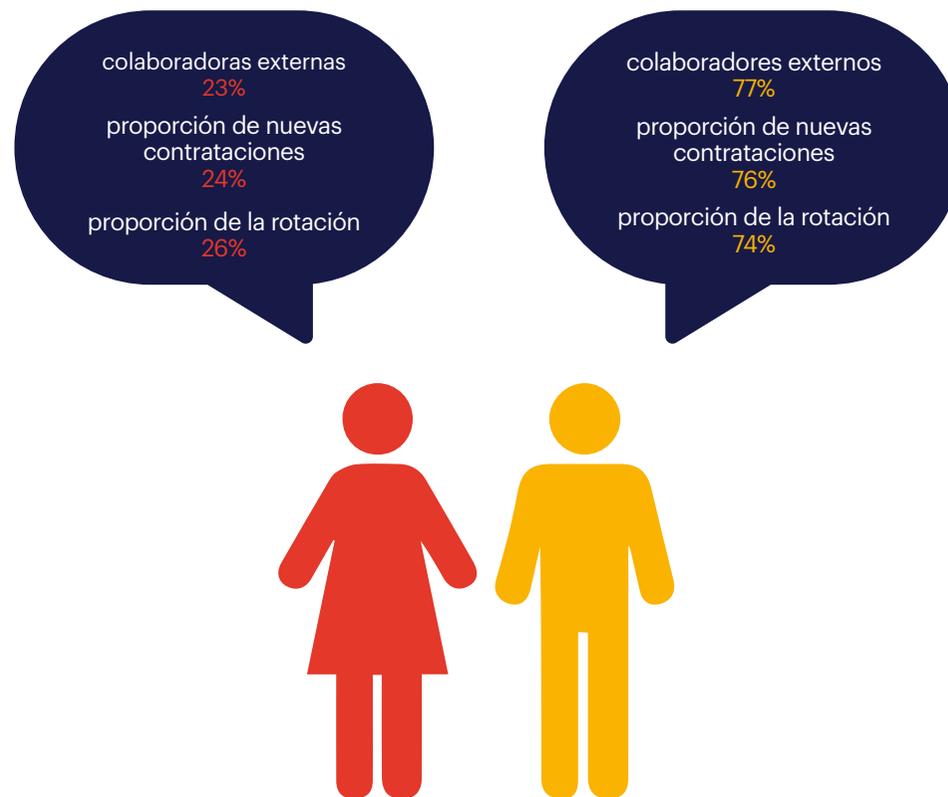
La pirámide etaria de nuestros colaboradores externos demuestra que más de un 60% de ellos son jóvenes menores de 30 años.

Además, los colaboradores menores de 30 años fueron el grupo etario con mayor porcentaje de contratación anual, alcanzando el 69%. Su contraparte, la tasa de rotación anual, fue de un 57% y refleja el porcentaje de colaboradores externos que por distintas razones abandonan la organización.

### Porcentaje de colaboradores afiliados a un sindicato



<sup>6</sup> Este porcentaje oscila entre el 93% y el 94% desde el año 2014.



| Grupo Etario       | Nuevas contrataciones | Índice de Rotación |
|--------------------|-----------------------|--------------------|
| Mayores de 50 años | 2%                    | 2%                 |
| Entre 30 y 50 años | 30%                   | 32%                |
| Menores de 30 años | 69%                   | 66%                |

| Región             | Nuevas contrataciones | Índice de Rotación |
|--------------------|-----------------------|--------------------|
| Cuyo               | 17%                   | 16%                |
| Gran Buenos Aires  | 40%                   | 46%                |
| Litoral            | 23%                   | 23%                |
| Noroeste Argentino | 14%                   | 8%                 |
| Sur                | 6%                    | 8%                 |



## escuchamos a nuestros candidatos y colaboradores.

Porque todos y cada uno de los que componemos Randstad tenemos mucho que decir de nosotros mismos. Para que nuestros candidatos y colaboradores nos valoren y elijan, nosotros también debemos valorarnos y elegirnos. La base de la excelencia está en nuestro ADN. En 2017 los resultados de nuestra encuesta de ADN Randstad a nuestros candidatos y colaboradores externos fueron los siguientes:

| Público Target                           | NPS | Muestra |
|--|-----|---------|
| Candidatos Professionals (Q4 2017)       | 44% | 96      |
| Colaboradores (H2 segundo semestre 2017) | 53% | 613     |

El nivel de recomendación representa nuestro principal indicador. Además, medimos otros aspectos, como los canales utilizados para la búsqueda de trabajo, en el caso de los candidatos; y los reclamos y la evaluación de nuestro manual de Higiene y Seguridad, en nuestros colaboradores.

## beneficios especiales:



Club Randstad es un programa completo de beneficios y fidelización para nuestros colaboradores externos y personal interno, con más de 350 beneficios para disfrutar incluso con amigos y familia.

Todos los meses se suman nuevos beneficios a la plataforma on line que se informan a través de un newsletter. Sorteos, concursos, gift cards en e-commerce, regalos para fechas especiales son algunos de los premios y reconocimientos internos que se otorgan. Los colaboradores eligen los beneficios y luego reciben un SMS confirmando la activación de este.

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



descuento en gimnasios, clubes y canchas.



regalo de cumpleaños.



descuento en tecnología.



beneficios en entretenimiento y salidas.



beneficios en restaurantes y confiterías.



descuento en cosmética, farmacias y ópticas.

# salud y seguridad de nuestros colaboradores.



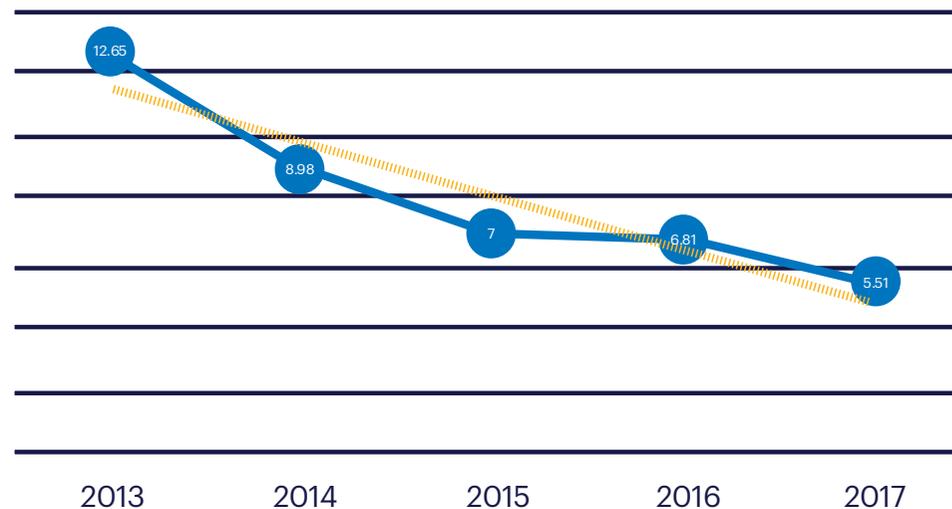
Nuestro compromiso con la salud y seguridad de colaboradores es fundamental para la sostenibilidad y calidad de los servicios que brindamos a nuestros clientes. Constantemente nos esforzamos para alcanzar altos estándares de salud, seguridad e higiene. Tal es así, que, desde el año 2013, hemos logrado reducir en un 44%

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

Tasa de accidentalidad



44% de  
reducción en los  
últimos 5 años.



## Comité de Seguridad

El Comité de Seguridad y Salud es un organismo que asegura la representación de los trabajadores en un tema prioritario en la agenda de trabajo. En Casa Central contamos con un comité reglamentado y registrado en la Provincia de Santa Fe, que trabaja en la disminución de la siniestralidad de las empresas usuarias y en la mejora de la seguridad y salud laboral de nuestro personal interno. Los participantes son nuestros asesores de Higiene y Seguridad Laboral y nuestros propios empleados. Además, el Comité Casa Central es el responsable de replicar políticas y acciones en todas las sucursales del país.

### Medidas de prevención que llevamos adelante en 2017:

- Manuales específicos de seguridad para entregar a los colaboradores al momento de su ingreso y capacitación al respecto. Por ejemplo, Manual de Maestranza.
- Procedimientos de trabajo seguro.
- Exámenes médicos periódicos.
- Capacitaciones en salud y seguridad ocupacional.
- Cursos de RCP y primeros auxilios a Colaboradores y Personal Interno.
- Newsletter mensual de Back Office con comunicaciones dirigidas nuestro personal interno con el objetivo de reforzar el cuidado laboral, y además diversos tips que nos sirven para nuestra vida personal no sólo para el trabajo, en casos de emergencia o de que ocurra algún siniestro.
- Análisis de los elementos de protección personal y reemplazo de las gafas forestales tradicionales por un nuevo modelo, mucho más comfortable, más ergonómico y durable que el anterior. El objetivo para 2018 es tener no más de 5 accidentes de trabajo relacionado a cuerpos extraños en ojos de colaboradores que realizan tareas de cosecha en Tucumán.



### Cada vez más cerca de los candidatos:

En Randstad implementamos el registro y carga de CV a través de WhatsApp. Asimismo, contamos con un sistema de CV Express, habilitado en la sucursal de Rosario. También, y con el objetivo de estar cerca de nuestros candidatos, estuvimos presentes en ferias de empleo, exposiciones, y eventos de carácter nacional y provincial.

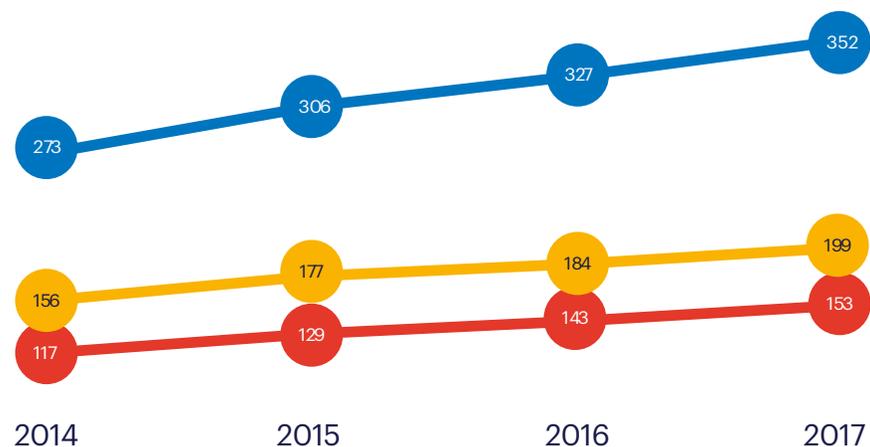


# empleados.

Nos enfocamos en atraer, desarrollar y retener a las mejores personas, ofreciendo empleos de calidad e igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres.

Nuestra dotación interna muestra una evolución de crecimiento acompañada por el crecimiento del mercado y de las dotaciones de colaboradores externos a administrar, y de las bases de candidatos y búsquedas a gestionar. Además, se sostiene una adecuada equidad interna de género.

## evolución de la dotación del personal interno.



● masculino ● femenino ● total

En cuanto a la modalidad contractual y jornada laboral, 337 empleados trabajan en Randstad por tiempo indeterminado, 15 personas trabajan con contratos eventuales, que en su mayoría es a tiempo completo, siendo sólo 8 contratos a tiempo parcial.



98% trabaja full time

11% de nuestro personal interno está comprendido en convenio colectivo de trabajo

## Empleados por contrato laboral y región:

| Región               | Contrato por tiempo indeterminado | Contrato Eventual | Total      |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------|------------|
| Centro, Cuyo y NOA   | 47                                | 3                 | 50         |
| Gran Buenos Aires    | 115                               | 6                 | 121        |
| Litoral              | 155                               | 4                 | 159        |
| Sur                  | 20                                | 2                 | 22         |
| <b>Total general</b> | <b>337</b>                        | <b>15</b>         | <b>352</b> |

# bienestar laboral:



Para ofrecer un servicio de excelencia a nuestros clientes, lograr la máxima eficiencia y crecer sosteniblemente, el compromiso de todos nuestros empleados es fundamental. Como prueba de esto, hemos confirmado que contar con un buen ambiente laboral es uno de los atributos más valorados en el proceso de nuestro Randstad Award.

Bajo esta premisa, desarrollamos una serie de políticas y acciones, destinadas a todos los empleados directos desde el día de su ingreso, que nos permiten mantenernos comunicados y comprometidos y a la vez mantener el equilibrio entre nuestra vida profesional y personal.

Dentro del marco de Human Forward, desarrollamos un nuevo plan de engagement, especialmente destinado a ellos. Uno de sus pilares es la comunicación eficaz y participativa. Así lanzamos una nueva intranet, que significó la migración de los contenidos existentes y la creación de nuevas secciones interactivas, concursos y encuestas, incluso su estética fue adaptada a los lineamientos visuales de Human Forward.

Nuestros reportes de comunicaciones son abiertos, clickeados y leídos por un alto porcentaje de nuestro personal interno, lo que nos permite estrechar lazos y ampliar las vías de comunicación interna.

El otro pilar se relaciona con la internalización de los mensajes claves de la cultura Human Forward. En primer lugar, el personal interno recibió merchandising identificador de la marca el día del lanzamiento y los meses posteriores, trasladando esta nueva identidad visual a nuestros espacios de trabajo. Además, nuestro personal interno participó de diferentes workshops en las 4 regiones del negocio, liderados por Andrea Ávila, nuestra CEO y por reconocidos expositores externos. Por último, organizamos la fiesta Human Forward, con el fin de consolidar los nuevos conceptos y estética propuesta por la marca.

## ¡Festejar!

Día de la Madre, Día del Padre, Festejos de Pascuas, Día del Amigo, años de antigüedad, día libre de cumpleaños, ¡Me Caso!... siempre encontramos un motivo para festejar y Randstad acompaña a su Capital Humano en estos momentos tan especiales con reconocimientos, regalos, días libres y sorteos.

Randstad Kids: Un festejo único en los que todos los empleados y empleadas de Randstad comparten una tarde con sus hijos e hijas de 0 a 12 años con propuestas de juego armadas especialmente para la ocasión.

## Reconocimientos o premios

Viajes, órdenes de compras y electrodomésticos fueron algunos de los premios que entregamos en 2017. Además, en la fiesta de fin de año contamos con múltiples sorteos con el objetivo de que sea una noche llena de sorpresas que favorezcan la fidelización.



#### Flexitime

##### Out of Office

¿Tu ciudad de origen queda a más de 500 km de la ciudad donde trabajás? Aquí los empleados cuentan con el beneficio de trabajar una semana completa por trimestre en la sucursal de su ciudad.

##### Early Check Out

Tenés 4 viernes al año para retirarte a las 13 horas.

#### Vida Familiar

¡Bienvenida la cigüeña! Con la llegada de cada nuevo integrante a la familia regalamos el kit de nacimiento Randstad. Y para los papás: Licencia por Paternidad extendida, 14 días para disfrutar y acompañar la llegada de los más pequeños.

Y cuando los chicos vuelven al cole, reciben un kit escolar. Además los padres pueden acompañarlos en los procesos de adaptación, fechas y eventos escolares importantes.

Completan esta grilla de beneficios las categorías Bienestar y Salud (vacunación antigripal anual) y Shopping y Esparcimiento (vouchers para compra de ropa). Todo el personal interno, bajo las modalidades part y full time, goza de todos beneficios desde el momento de su ingreso.

## Satisfacción de los empleados

Randstad Holding realiza anualmente una encuesta a todos nuestros empleados llamada Great People Survey. La misma está diseñada para evaluar el nivel de satisfacción con la empresa y el compromiso, factor fundamental en el éxito de nuestro negocio. Motivación, condiciones de trabajo, desarrollo, capacitación, organización, compensaciones y beneficios, entre otros son ejes de medición. La encuesta se realizó entre los meses de septiembre y octubre de 2017 y los resultados son:



| Great People Survey      |                              |                                   |
|--------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| 74% de satisfacción      | 96% de participación         |                                   |
| 100% empleados invitados | 8 puntos por encima del 2016 | 6 puntos por encima del benchmark |

Para mejorar la experiencia del empleado, implementamos en 2017 una nueva metodología de evaluación de desempeño denominada “Great Conversations”. Esta sirve para comunicar mejor y más claramente los objetivos de nuestra Dirección y de la empresa, facilitando el feedback. Además, invitamos a todos los empleados a desayunar con nuestra CEO para facilitar el diálogo descontracturado.

**Programa de Referidos:** a través del Programa de Referidos buscamos que nuestros consultores 360, consultores profesionales y personal interno de IT recomienden a sus contactos, amigos, colegas, para que formen parte de Randstad.

## Principales indicadores de gestión:

Número y tasa de nuevas contrataciones

Logramos atraer a los mejores talentos del mercado laboral. Nuestra tasa de nuevas contrataciones es del 29%.

| Región               | F         | %          | M         | %          | Total general | %          |
|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|------------|
| Centro, Cuyo y NOA   | 7         | 14%        | 6         | 12%        | 13            | 26%        |
| Gran Buenos Aires    | 29        | 24%        | 9         | 7%         | 38            | 31%        |
| Litoral              | 17        | 11%        | 16        | 10%        | 33            | 21%        |
| Sur                  | 7         | 32%        | 10        | 45%        | 17            | 77%        |
| <b>Total general</b> | <b>60</b> | <b>17%</b> | <b>41</b> | <b>12%</b> | <b>101</b>    | <b>29%</b> |

| Grupo Etario         | F         | %          | M         | %          | Total general | %          |
|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|------------|
| Menores de 30        | 34        | 10%        | 20        | 6%         | 54            | 15%        |
| Entre 30 y 50        | 26        | 7%         | 21        | 6%         | 47            | 13%        |
| Mayores de 50        | 0         | 0%         | 0         | 0%         | 0             | 0%         |
| <b>Total general</b> | <b>60</b> | <b>17%</b> | <b>41</b> | <b>12%</b> | <b>101</b>    | <b>29%</b> |

Tasa de rotación y dotación total<sup>7</sup>

| Región               | F         | %          | M         | %          | Total General | %           |
|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|-------------|
| Centro, Cuyo y NOA   | 6         | 23%        |           | 0%         | 6             | 12%         |
| Gran Buenos Aires    | 17        | 25%        | 13        | 25%        | 30            | 25%         |
| Litoral              | 16        | 17%        | 12        | 18%        | 28            | 18%         |
| Sur                  | 5         | 42%        | 7         | 70%        | 12            | 55%         |
| <b>Total general</b> | <b>44</b> | <b>22%</b> | <b>32</b> | <b>21%</b> | <b>76</b>     | <b>0,22</b> |

| Grupo Etario         | F          | %          | M          | %          | Total general | %          |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|---------------|------------|
| Menores de 30        | 71         | 17%        | 43         | 19%        | 114           | 18%        |
| Entre 30 y 50        | 117        | 26%        | 102        | 21%        | 219           | 24%        |
| Mayores de 50        | 11         | 9%         | 8          | 38%        | 19            | 21%        |
| <b>Total general</b> | <b>199</b> | <b>22%</b> | <b>153</b> | <b>21%</b> | <b>352</b>    | <b>22%</b> |

Tasa consolidadas:  
**Nuevas contrataciones: 29%**  
**Rotación: 22%**

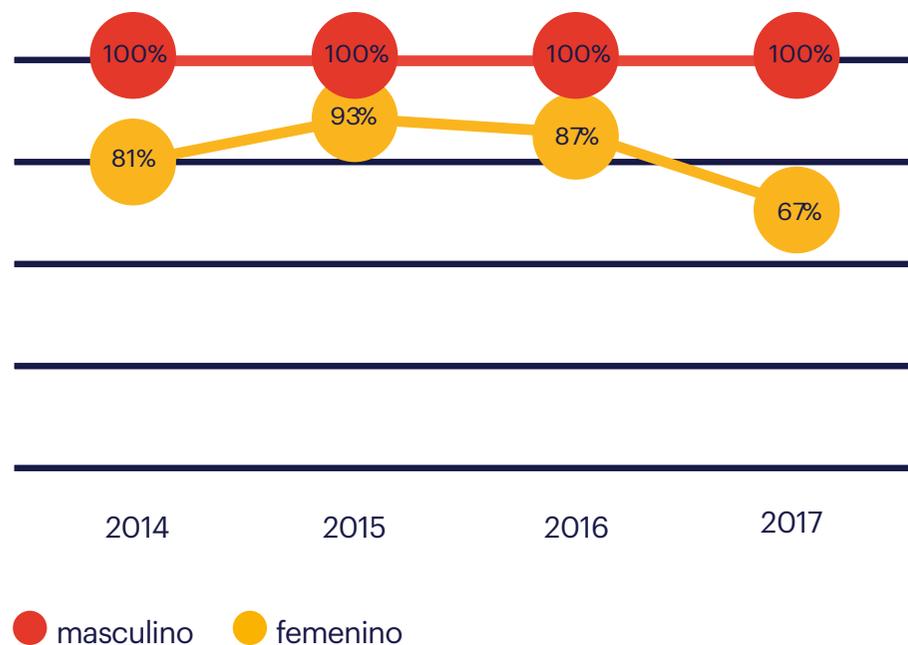
<sup>7</sup>La tasa de rotación se conforma por los empleados que abandonan la organización voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento. Su cálculo es total de bajas durante el año dividido el total de nómina al finalizar el período por 100%.



Tenemos altos niveles de reincorporación al trabajo y de retención de nuestros empleados tras las licencias por maternidad y paternidad.

| Licencias por maternidad y paternidad                              | Hombres | Mujeres |
|--|---------|---------|
| Con derecho a la licencia  | 12      | 6       |
| Que ejercieron el derecho  | 10      | 6       |
| Continuaron trabajando luego de los 12 meses de gozada la licencia | 8       | 6       |

### Índice de retención luego de licencias por nacimiento.



### Diversidad e igualdad de oportunidades

La cultura de la diversidad es la clave para el desarrollo de personas y del negocio. En Randstad valoramos la diversidad. La diversidad trae calidad, elemento imprescindible para la buena gestión de los procesos empresariales.

La promoción de la equidad de género en el ambiente corporativo fortalece el Capital Humano, el compromiso del personal y aumenta la calidad de los procesos de gestión, además de generar mejores resultados financieros y contribuciones al Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5 "Igualdad de Género".

En 2017 no se registraron casos de discriminación.

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

Para una adecuada implementación, desarrollamos un plan integral y orientado a todos los grupos de interés y que contempla todos los aspectos recomendados por Naciones Unidas.



## Plan de equidad de género

Desde el 2016, bajo el liderazgo de la Dirección General y las Direcciones de Capital Humano y Public Affairs y Desarrollo Sostenible, comenzamos a trabajar en un programa de igualdad de oportunidades con enfoque en el género, con el objetivo de lograr la sustentabilidad de espacios inclusivos, reforzando así el compromiso de la empresa para con hombres y mujeres y con los principios de empoderamiento de las mujeres.

## Los principios para el empoderamiento de las mujeres

Los Principios para el empoderamiento de las mujeres, elaborados por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas, están diseñados para orientar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican —o a crear otras nuevas—. En Randstad trabajamos para favorecer el empoderamiento femenino.

## Nuestros principales progresos en igualdad de género

En 2017, participamos de la firma pública de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres<sup>8</sup> junto a diferentes organizaciones que se comprometieron a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Según estos principios se invita a las empresas a promover la igualdad

de género desde la dirección al más alto nivel, tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

Además, invita a velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras, promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres, llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres. Nuestra CEO, Andrea Ávila es la representante de la Red Argentina del Pacto Global y junto a Flavio Fuentes, Coordinador de la Red Argentina del Pacto Global, destacaron que la equidad es un buen negocio para las empresas y para las sociedades donde operan.



16 empresas sellaron su compromiso asumiendo de forma responsable la manera de empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo.

En 2017, participamos de la firma pública de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres



<sup>8</sup> Fuente: [https://www.clarin.com/economia/igualdad-genero-buen-negocio\\_O\\_BKf\\_a4wt-.html](https://www.clarin.com/economia/igualdad-genero-buen-negocio_O_BKf_a4wt-.html)

## Junto a la vicepresidenta de la Nación por la igualdad de género.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, organizó un encuentro para generar un mayor compromiso de la comunidad empresarial con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, a través de un toque de campana simbólico llevado a cabo en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires. El evento contó con la participación nuestra CEO, Andrea Ávila junto con la presencia de la vicepresidenta de la Nación, Gabriela Michetti, funcionarios del gobierno nacional y empresarios líderes. La actividad formó parte de una acción colectiva liderada por el Pacto Global de las Naciones Unidas, junto a otras 40 Bolsas de Valores de todo el mundo en apoyo a la igualdad de género en el sector empresarial y financiero.

Durante el evento, Andrea participó como disertante del Panel “Prácticas Empresariales para la Promoción de la Igualdad de Género”<sup>9</sup>, junto con Flavio Fuertes, Coordinador de la red del Pacto Global y Julieta Rotger, directora de Renault Argentina. Allí remarcó la importancia de algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, los principios de empoderamiento de las mujeres (WEPS) y los

principios y valores de Randstad Argentina. A su vez, presentó algunos resultados del programa de desarrollo sostenible de nuestra compañía, destacando que el 30% de los puestos de alta dirección están ocupados actualmente por mujeres.

### Reconocimiento y empoderamiento

La revista Infotechnology<sup>10</sup> galardonó por decimoséptima vez a los “CIO del año”. El premio reconoce a los responsables de sistemas elegidos por sus mismos pares en base al voto libre. En esta oportunidad, Sandra Boidi, Directora de ICT, Concepto & Calidad Argentina y CIO de Chile, fue una de las reconocidas en el Top 8 del ranking. Sandra se incorporó a nuestro staff en 2007<sup>11</sup>, luego de trabajar durante 19 años en la Municipalidad de Rosario y con un desafío muy grande por delante: debía reimaginar una compañía en pleno proceso de incorporación a un holding internacional. La modernización que ella lideró nos permitió enfocarnos más en el negocio y ser más eficientes en los procesos internos y externos. Pero por supuesto, este es un proceso dinámico y continuo. Nuestra CIO ya está pensando en la incorporación de una plataforma de inteligencia digital y Big Data para seguir potenciando el negocio.

**Programa de equidad de género:  
Fortaleciendo a emprendedoras a través de  
herramientas digitales**



En el mes de mayo, más de 20 mujeres emprendedoras de entre 30 y 60 años con proyectos propios relacionados con: productos textiles, bijouterie, gourmet, marroquinería, encuadernación artesanal, talleres de lectura y escritura, entre otros, se capacitaron en técnicas y herramientas digitales para impulsar sus emprendimientos. Entre los temas

abordados se encontraron: venta y atracción de clientes a través de redes sociales, armado de sitio web, plan de negocios, formación de precios, costos y tiendas virtuales. Nuestra CEO estuvo presente para realizar el cierre del primer programa que busca reforzar los proyectos comerciales de las mujeres emprendedoras de la ciudad de Rosario, así como también, favorecer su independencia económica y lograr que tengan mayores oportunidades a través de la formación. Nuestro socio estratégico en este programa es la organización CRIAR -Comunidad de Mujeres Emprendedoras.

**“El curso nos ayudó a reconocer oportunidades de desarrollo y quitarnos los miedos y prejuicios que no nos permiten innovar y avanzar”,** Victoria (Cabaret Voltaire Estampas) y Celeste (Cuadernos Cardumen), emprendedoras y participates.



<http://www.on24.com.ar/locales/capacitacin-para-fortalecimiento-de-emprendedoras/>

<sup>9</sup> Fuente: Twitter

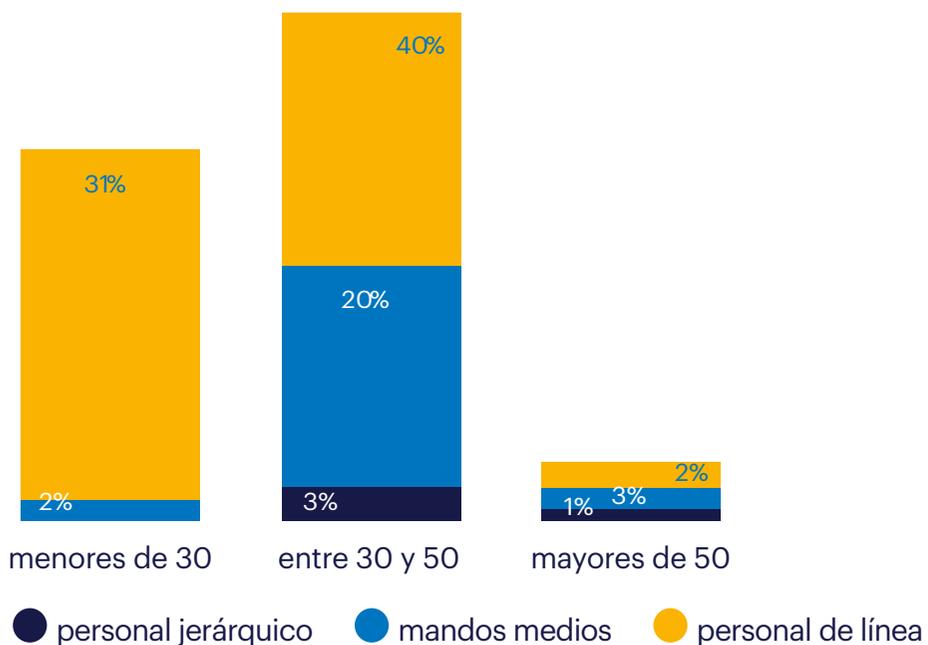
<sup>10</sup> Fuente: <https://www.cronista.com/negocios/El-CIO-del-ano-termina-con-premio-doble-20170824-0012.html>

<sup>11</sup> Fuente: <http://www.iae.edu.ar/es/LaEscuela/IAEHoy/Paginas/Lo-publico-y-lo-privado.aspx>

**Indicadores de Diversidad e Igualdad de Oportunidades:**

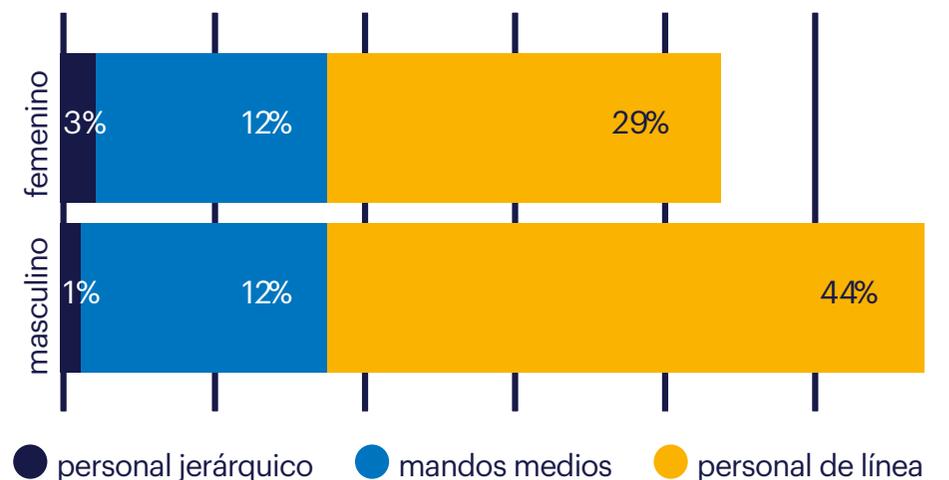
Detalle de composición de nuestra plantilla, de acuerdo con la posición que ocupan en la compañía y el grupo etario al que pertenecen.

**grupo etario y categoría profesional.**



**Desglose por género y su posición dentro de la compañía.**

**género y categoría profesional.**



Estamos trabajando para lograr la plena equidad de salarios. Actualmente estas diferencias oscilan entre un 1% y un 5%.<sup>12</sup>

Mandos Medios 95%  
Personal de Línea 99%

Estamos comprometidos con la inclusión de grupos vulnerables: 4 personas con discapacidad trabajan en Randstad, lo que representa en 2017 un 1% del personal interno.

<sup>12</sup>Diferencias salariales por género y categoría profesional Mandos Medios 95%, Personal de Línea 99%, Personal Jerárquico 99%.

# trabajamos por la inclusión.



Junto a la Agencia de Discapacidad de la Nación<sup>13</sup> y a las empresas de consultoría de Recursos Humanos más importantes del país, estamos trabajando para generar oportunidades laborales de calidad para personas con discapacidad para una plena inclusión laboral.

Además, con la Fundación Huésped desarrollamos una serie de materiales de comunicación<sup>14</sup> con el fin de vencer las barreras a la hora de la contratación de personas con HIV. Bajo el lema: "Con HIV se puede trabajar, con discriminación no", este material, además de ser difundido a través de las redes, se distribuyó internamente, para la concientización de nuestro equipo de Staffing y entre las empresas clientes para que puedan transmitir estos mensajes entre sus empleados y empleadas. De esta manera, buscamos fortalecer vínculos y trabajamos todos con miras a un objetivo común.

## Desarrollo del capital humano

El principal objetivo de Randstad en el ámbito formativo es el de brindar los medios para el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias, con el fin de gestionar eficazmente las tareas que el puesto demanda y lograr en el empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo.

Todos los que formamos parte de Randstad debemos comprender que una cultura de alta performance sólo se sostiene cuando

la formación es parte integrante de nuestra cultura de la empresa.

Los factores que se consideran al momento de acceder a las promociones se relacionan con la formación realizada, la gestión del propio rol, la aptitud para ejercer ese rol, el resultado de la evaluación del desempeño y el potencial demostrado. Siempre la prioridad la tiene el personal interno ante las vacantes que se presentan.

## nuestros principales programas de capacitación y formación.

- Programa de Inducción Corporativa Randstad
- Principios de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Inducción Operativa Randstad
- Unit Steering
- Basics de Finanzas
- Gestión de las Personas
- Gestión de Riesgos
- Políticas Corporativas
- Programa de Branch Manager
- Programa de Inglés Corporativo
- Programa Great Conversation
- Programa de Actualización de Staffing
- Programa Actualización en RISS

13 programas de formación

<sup>13</sup> Fuente: Twitter

<sup>14</sup> Fuente: Twitter

**10 promociones en el año.  
50% Mujeres | 50% Hombres**

Nuestro programa de desarrollo Talent Review, nos permite identificar y desarrollar a altos potenciales. Ellos, a través de planes de sucesión, serán los futuros cuadros gerenciales de nuestra empresa. El objetivo es bien ambicioso, porque confiamos que es el mejor objetivo que podemos plantearnos: 80% de los puestos gerenciales deben ser cubiertos internamente. Este es el camino elegido para proteger y fortalecer nuestra cultura corporativa.

**El 100% de la dotación del personal interno recibe capacitación para el desarrollo de las competencias propias del rol o potenciales.**

La empleabilidad es uno de los objetivos perseguidos por la política de capacitación y formación de nuestro personal interno, es por esto por lo que debe ser abordada de manera holística y en conjunto con todas las áreas de la empresa. Para fortalecer las transferencias y promociones se realizaron capacitaciones e inducciones sobre Staffing, RIS y Professionals.

**Desarrollo de Jóvenes Profesionales: Empleo Joven**

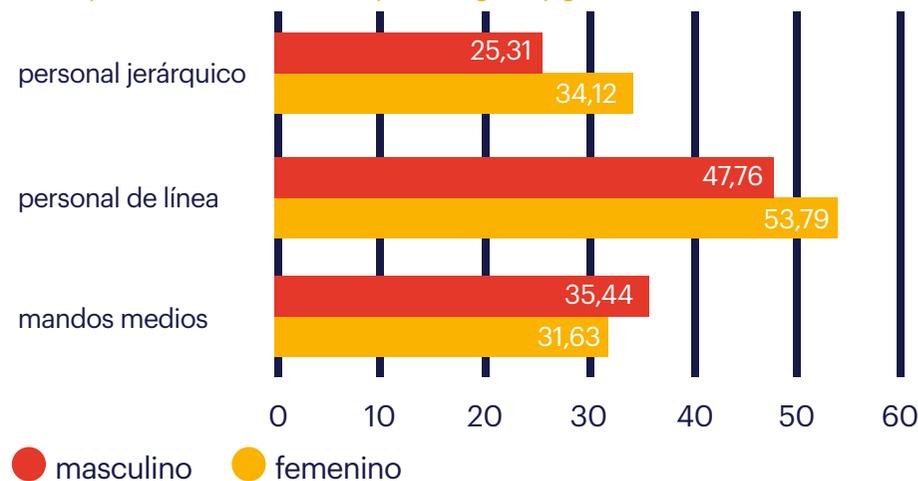
Enmarcamos dentro del Programa de Pasantías aquellas oportunidades de empleo para quienes recién comienzan a transitar sus primeros pasos en el ámbito profesional. Éste está enfocado en formar jóvenes de carreras afines al negocio y su principal

objetivo es darles herramientas para crecer y desarrollarse en el mundo laboral y, además, en caso de existir la posibilidad, incorporarse a la empresa como personal interno. Durante 2017 se realizaron 34 convenios de pasantías y participaron las diferentes sucursales y áreas de todo el país. Además, se desarrollaron 20 programas de prácticas profesionales con universidades locales (Licenciatura en Psicología y Relaciones Laborales, entre otras) y 20 prácticas no profesionalizantes con colegios secundarios. Las mismas tienen una duración aproximada de entre 1 y 2 meses y brindan conocimiento sobre el funcionamiento de una organización a los jóvenes que se insertarán en el corto plazo en el mundo laboral.

**Proceso de Evaluación:  
Al 100% de la dotación del personal interno se le realizó la evaluación de desempeño anual en 2017**

Todos nuestros empleados con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa forman parte del proceso de gestión de performance establecido por Randstad Holding. Sucede entre diciembre y febrero de cada año y tiene como fin analizar los resultados de los objetivos fijados y determinar los nuevos objetivos para el año entrante. Además, se evalúan las competencias planteadas, se revisan las expectativas de desarrollo y todos los aspectos referidos al trabajo de cada uno de los empleados. La evaluación

**Horas promedio de formación por categoría y género**



de desempeño, Great Conversations, es administrada por cada líder o jefe de área, que aborda con un diálogo abierto los aspectos positivos y aquellos a mejorar. Esto es la base para la construcción de la confianza mutua, el establecimiento de los próximos objetivos individuales y grupales y la voluntad de progresar y de desarrollarse. Para aquellos que tienen menos de 6 meses de trabajo entre nosotros, se les realiza una evaluación técnica a través de nuestra plataforma de e-learning, una evaluación de su jefe directo y una encuesta de satisfacción sobre el proceso de inducción a los 90 días de su ingreso.

**¡Entrenamiento a fondo!**

Training para Gerentes de Sucursal y Regionales: “Desafiando los límites para seguir creciendo”. Persigue el objetivo de

brindar herramientas y conceptos clave para la gestión del negocio y sus equipos. Training para equipos: “Desafiando nuestros límites”. Con un enfoque dinámico y descontracturado, y con la meta de fomentar un mayor trabajo en equipo entre las sucursales de Rosario, se desarrolló la capacitación bajo el lema: “Ir juntos es comenzar, mantenerse juntos es progresar, trabajar juntos es triunfar”. Training para Consultores. Se repasan diferentes procesos de trabajo, lineamientos, dudas y consultas, y así lograr disminuir los desvíos que puedan surgir en torno a las tareas diarias. Además, el módulo “Servir para vender” brinda herramientas comerciales que refuerzan las bases del concepto de Staffing y permite compartir buenas prácticas.

<sup>15</sup> En su traducción al castellano: Grandes Conversaciones.



# sociedad.

Tenemos un rol importante en la comunidad y podemos acompañar la construcción de una mejor sociedad, apoyando a una educación de calidad que asegure la reducción de las desigualdades, promoviendo la igualdad de género y garantizando empleos decentes y dignos para contribuir de manera sostenida a un crecimiento económico.

## Comunidades locales

Voluntariado corporativo, preparación para el primer empleo, premios para los mejores promedios, protección del colectivo de discapacidad, erradicación del trabajo infantil, son algunos de los tantos ejes de trabajo con la sociedad que entendemos como oportunidades y que compartimos con muchas organizaciones de la sociedad civil con las que articulamos para llevar adelante estos programas.

## Los jóvenes y el mundo del trabajo

Como especialistas en el mundo del trabajo, orientamos a jóvenes y grupos vulnerables en los primeros pasos para ingresar en el

mercado laboral. Generamos programas y acciones que acompañan este objetivo y contamos nuestras experiencias y mejores prácticas en los principales foros y charlas del país.

Junto a GAN Argentina para fortalecer a los jóvenes



Randstad se unió en 2016 a la Red Mundial de Aprendizaje (GAN<sup>16</sup>). Ésta es una coalición de compañías comprometidas, organizaciones internacionales, así como federaciones empresariales y patronales que se han unido con el fin de crear programas de preparación para el mercado laboral para el colectivo juvenil y de favorecer el desarrollo de competencias profesionales en beneficio de las empresas. Persigue, además, el objetivo de compartir buenas prácticas empresariales, generar intercambios y espacios de difusión para los programas de capacitación creados por la red GAN Argentina.

La Red Mundial de Aprendizaje (GAN) fue creada por la OIE y el BIAC con el fuerte respaldo de la OIT y la OCDE, y tiene su sede en Ginebra, Suiza. La gestión se detalla en el capítulo "Fundamentos de Sostenibilidad". [www.es.gan-global.org/nosotros](http://www.es.gan-global.org/nosotros)

## La UNR y Randstad lanzaron el Observatorio de Empleabilidad

Esta iniciativa tiene el objetivo de dimensionar la magnitud, características y evolución de la problemática del acceso de los jóvenes al mundo del trabajo. Con un acuerdo de cooperación institucional entre la Universidad Nacional de Rosario y nuestra empresa, se creó el Observatorio de Empleabilidad para evaluar las posibles distancias entre las capacidades y habilidades de los jóvenes de Rosario y zona de influencia y las que demanda el mercado laboral de la región, así como analizar las competencias laborales futuras necesarias para asegurar la empleabilidad de las nuevas generaciones de trabajadores.

El proyecto, quedará inscripto bajo la órbita del Observatorio Económico Social de la UNR, organismo universitario que trabaja en la recolección y difusión de información económica de la región al medio, incluido el seguimiento de indicadores del mercado laboral del Gran Rosario y su zona de influencia.

<https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/sala-de-prensa/sala-de-prensa/la-universidad-nacional-de-rosario-y-randstad-lanzan-observatorio-de-empleabilidad/>

## Cuadro de Honor

Se trata de la onceava entrega de los galardones a mejores promedios universitarios de la Provincia de Santa Fe.

Cuadro de Honor es una distinción a los mejores promedios universitarios de la provincia de Santa Fe, graduados tanto en universidades públicas como privadas. El galardón comenzó a entregarse en 2006 con el objetivo de reconocer la excelencia académica y promover la dedicación entre los jóvenes. Se otorga sólo a aquellos que obtienen los mejores promedios en carreras de grado de 17 universidades (privadas o públicas).

Ser parte del Cuadro de Honor es un reconocimiento que cada uno de los jóvenes profesionales llevarán para toda la vida, y que podrán contar a través de sus currículums en los procesos de búsqueda de trabajo.

## Randstad muy cerca de los jóvenes talentos de Publicidad

A través de un acuerdo logrado por Marketing Corporativo, buscamos acompañar la formación de los jóvenes talentos, oficiando como sponsors en reconocimiento al buen desempeño académico. De esta forma, Randstad reconoce al mejor promedio de la carrera de la Lic. en Publicidad de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Buenos Aires, patrocinando la entrega de la medalla de honor. En esta oportunidad, Nicolás Francisco Cardala recibió la medalla al mejor promedio, habiendo logrado un puntaje de 9.14, el promedio más alto de la carrera.

<sup>16</sup> Según sus siglas en inglés Global Apprenticeship Network

## Voluntariado Corporativo

Este programa consiste en compartir con jóvenes nuestras experiencias y conocimientos, para ayudarlos en los procesos de búsqueda laboral, brindando seguridad y herramientas que les serán de utilidad al momento de buscar empleo. Puede suceder que estas personas deban insertarse rápidamente en el mundo del trabajo, por lo que nuestra referencia puede ser un pilar fundamental para ellos. Como voluntarios no sólo colaboramos con la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, sino que también enriquecemos nuestro espíritu, a través de este valioso intercambio.

porque **construir** el mundo del trabajo es mucho más que dar trabajo, es un trabajo en sí mismo.



## Algunos de nuestros programas de Voluntariado Randstad:

- **Córdoba:** nuestras consultoras locales, en la institución IPEM y T30 “Eduardo Simón Nemirovsky”, dictaron un taller dirigido a 55 alumnos de sexto y séptimo año. En el taller se trabajaron distintos métodos para la realización de CVs.
- **Tucumán:** nuestros voluntarios corporativos dictaron dos charlas en el Instituto de Ciencias Empresariales de Tucumán, llegando a atraer a más de 70 alumnos, en dónde se están realizando Prácticas Profesionales con los estudiantes avanzados de la carrera de Recursos Humanos.
- **Rosario:** se realizó el “Taller Mi Primer Empleo” en varias instituciones diferentes. Los voluntarios dictaron un taller para alumnos de quinto año en el Colegio “San Antonio María Gianelli” y en el Colegio “El Buen Samaritano”. El mismo taller, en conjunto con la Organización Unicef - Doncel, fue dictado para jóvenes próximos a alcanzar la mayoría de edad y que, actualmente, viven en un hogar de menores bajo la tutela del Estado. Además, desarrollamos charlas para personas con discapacidad, para que puedan cargar sus CV's en el portal [includeme.com](http://includeme.com), que acompaña la inserción laboral de personas con discapacidades a través de acuerdos con diferentes empresas. [www.includeme.com.ar](http://www.includeme.com.ar)
- **San Fernando:** compartimos con los chicos del Instituto Madre Rafaela de San

Fernando, algunos consejos sobre las últimas tendencias del mercado laboral, las diferentes formas para buscar trabajo, cómo prepararse para antes de una entrevista laboral, entre otros temas, dentro del marco del “Taller Mi Primer Empleo”.

- **Capital Federal:** a través de nuestro acuerdo con la ONG Reciduca, que busca reducir los niveles de deserción escolar en Argentina, colaboramos con distintas escuelas, dictando talleres para la búsqueda de trabajo.
- **Campana:** nuestros voluntarios participaron de una serie de charlas dirigidas a personas que están finalizado el colegio secundario. La actividad fue organizada por el Municipio de Campana junto con el Programa FinEs de la Nación, la Subdirección de Economía Social del Municipio de Campana y Randstad. El objetivo de los talleres fue brindar a los alumnos herramientas útiles a la hora de insertarse en el mercado laboral como: armado y diseño del CV. Sin embargo, es importante destacar que el Programa FinEs no tiene requisitos de edad, por lo que el público incluyó a jóvenes, adultos y personas mayores. [www.campananoticias.com/noticia/45628/se-realizan-charlas-informativas-sobre-introduccion-al-trabajo](http://www.campananoticias.com/noticia/45628/se-realizan-charlas-informativas-sobre-introduccion-al-trabajo)



## Programa Aprendiz de Turno

Trabajamos juntamente con la Municipalidad de Rosario para la inclusión de personas con discapacidad en empleos temporarios con un cliente (Evento IDEA) y realizamos varios encuentros tendientes a mejorar la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad a través de herramientas para la búsqueda de trabajo. Se capacitaron 87 jóvenes en 7 talleres en alianza con CILSA, Taller el Aprendiz, y La Casa del Sol Naciente. Todos valoraron mucho los consejos y contenidos que les brindamos. Como ellos trabajan en oficios y talleres protegidos, la idea central de los talleres fue darle visibilidad a las habilidades que poseen para que dejen de lado la idea de que deben permanecer tutelados. Lo principal fue transmitirles que todos tenemos distintas capacidades y habilidades y que, dependiendo del trabajo, unas se valoran más que otras. A su vez, les comentamos qué valoran las empresas, qué instrumentos tienen disponibles para buscar empleo y cómo desempeñarse en una entrevista laboral.

## Randstad y Fundación Forge, juntos por los chicos

La Fundación Forge trabaja con jóvenes de bajos recursos que se encuentran cursando su último año del colegio secundario, con el objetivo de acompañarlos en su inserción al mercado laboral. A través del dictado de talleres y cursos a contraturno de la escuela, trabajan con los chicos en temas de formación personal y autoestima, entre otros aspectos.

A su vez, Forge mantiene una estrecha relación con Toyota y esto nos permitió sumar nuestro aporte en la construcción de un mundo del trabajo más inclusivo, invitándonos a participar de una feria de empresas organizada por Forge. La actividad se llevó a cabo en Temaikén. Los jóvenes presentes tuvieron la posibilidad de acercarse al stand de Randstad para dejar sus CVs y postularse a las distintas oportunidades laborales. En aquellos casos en que los jóvenes estaban a mitad de camino de la finalización del secundario, les entregamos folletos con información para que, al momento de iniciar su búsqueda laboral, puedan estar mejor orientados. Mariana Zuetta, Consultora en Sucursal La Plata, compartió lo gratificante que fue para ella formar parte del Programa de Voluntarios de Randstad, que en esta oportunidad la acercó hasta la ONG Cilsa, para brindar el Taller Mi Empleo a 16 chicos hipoacúsicos y ciegos que forman parte de la Fundación.



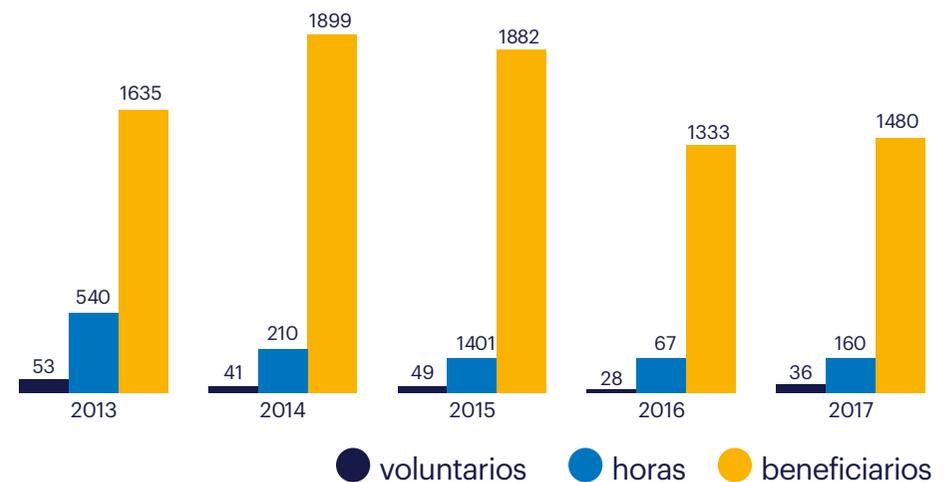
“Dejar en el otro algo que pueda recordarlo y lo ayude, es una gran satisfacción. Aprendí muchísimo de ellos y lo bueno es que quedamos en contacto, de hecho, algunos ya se cargaron en la página de Randstad y me enviaron sus mails. Espero poder volver en otro momento”.

El testimonio de una de nuestras voluntarias

Mariana Zuetta,  
Consultora en Sucursal La Plata

Nuestros principales indicadores de la gestión:  
Desde 2013: participaron 207 voluntarios corporativos | se asignaron 1.217 horas a actividades de voluntariado | 8.229 personas fueron beneficiadas

### nuestro programa de voluntariado corporativo





## Randstad Solidaria

Unidos por Comodoro Rivadavia y Salta. Los colaboradores se organizaron y brindaron su ayuda con donaciones para las zonas más afectadas por las inundaciones de 2017.

### Erradicación del trabajo infantil y sus acciones de prevención

No toleramos ninguna forma de explotación laboral. La erradicación del trabajo infantil es uno de nuestros objetivos, para lo que actuamos de forma articulada con múltiples actores, gobierno y organizaciones de la sociedad civil. En Randstad trabajamos para asegurar la no vulneración de los derechos del niño y fomentamos su permanencia en las escuelas como la mejor herramienta para lograr una mayor igualdad de oportunidades. Todos deseamos que cada niño del mundo acceda a un mundo mejor. La erradicación del trabajo infantil es un problema global y uno de los más importantes Objetivos del Milenio. En Latinoamérica hoy, hay 12,5 millones de niños trabajando. En Argentina los niños que trabajan representan un 7% de nuestra población total; como sociedad debemos brindarles las herramientas para salir de esos ámbitos y ayudarlos a que sus sueños se concreten.

<https://www.youtube.com/watch?v=llfDW1srAc8>

### ¿Qué podemos hacer para transformar esta realidad?

Junto con CONAETI<sup>17</sup> y a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, venimos transitando un fructífero camino de trabajo en constante evolución. Así creamos el Centro de Contención Infantil (CCI),

luego de la exitosa primera prueba piloto destinada a los hijos e hijas menores de 9 años de los cosechadores de tabaco en la localidad de “El Jardín”, Provincia de Salta en 2009.

Hoy los CCI's se expandieron a las provincias de Salta, Tucumán, Misiones y Santa Fe y brindan atención nutricional, médica y odontológica, kits de higiene, calzado y vestimenta, apoyo y transporte escolar, capacitación en oficios para toda la familia, actividades de recreación y estimulación temprana, en pocas palabras todo lo necesario para asegurar un desarrollo saludable de los niños y niñas que concurren.

Nuestra cadena de valor, especialmente las operaciones de nuestra unidad de agronegocios, es foco también de nuestras principales acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Allí encontramos una fuente de alto riesgo de niños y niñas en situación de trabajo y de trabajo forzoso durante en las épocas de cosecha. En esos momentos, padres y madres tienen dificultades para dejar a sus hijos e hijas en espacios seguros y bajo la custodia de un adulto de confianza, mientras ellos cumplen con su rutina laboral. Ante la falta de opciones, algunos trabajadores y trabajadoras solían llevarlos a los campos o los dejaban a cargo de hijos o hijas mayores, lo que devenía en trabajo

infantil doméstico o en la presencia de niños y niñas durante las cosechas, situación muy peligrosa para todos. Junto al Ministerio de Trabajo de la Nación, el de Desarrollo Social y otras empresas y organizaciones de la sociedad civil, creamos el Programa Jardines de Cosecha.

Desde su lanzamiento hasta la actualidad, Randstad ha apoyado esta iniciativa como Sponsor. Provee Centros de Contención Infantil que garantizan la contención y escolarización de niños y niñas de 1 a 11 años. Y en 2017 se ejecutó el Programa en la provincia de Salta, alcanzando a 560 niños pertenecientes a los 7 centros salteños:

El Bordo (Dpto. General Güemes)  
Rosario de Lerma (Dpto. Rosario de Lerma)  
San Agustín (Dpto. Cerrillos)  
Chicoana (Dpto. Chicoana)  
Coronel Moldes (Dpto. La Viña)  
La Viña (Dpto. La Viña)  
El Jardín (Dpto. La Candelaria)

A cada niño participante además se le efectuó una revisión médica al inicio del programa y otra al finalizar el mismo. Este programa constituyó un gran éxito, por lo que surgieron réplicas en todo el país. Una de estas réplicas nació en el marco de la CoPreTi<sup>18</sup> cuatripartita de la Provincia de Santa Fe, que desde 2011 implementa diversos espacios de cuidado, llamados Casitas de Santa Fe, llegando en 2017 a 34 centros que atienden a más de 1500 niños y niñas de la Provincia.



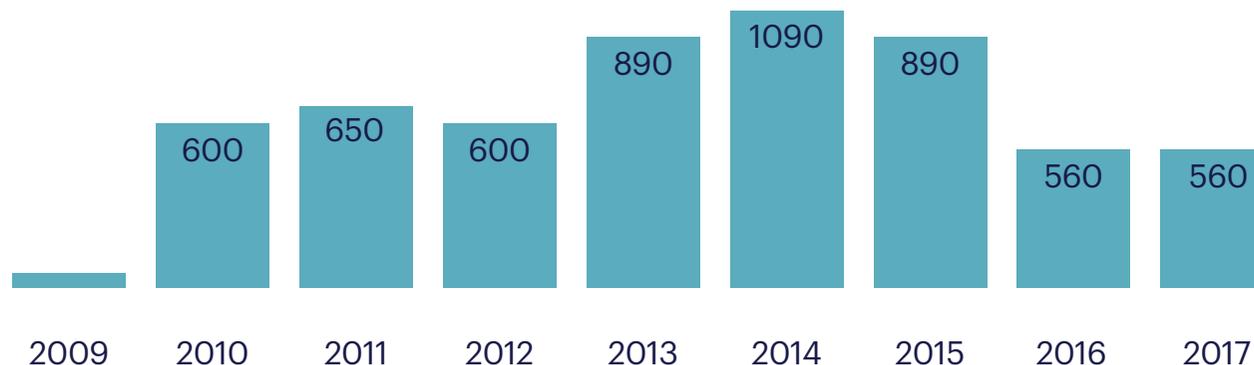
<sup>18</sup> Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

+ de 5.890 niños y niñas beneficiados a lo largo de los 9 años de gestión sostenida en 4 provincias argentinas

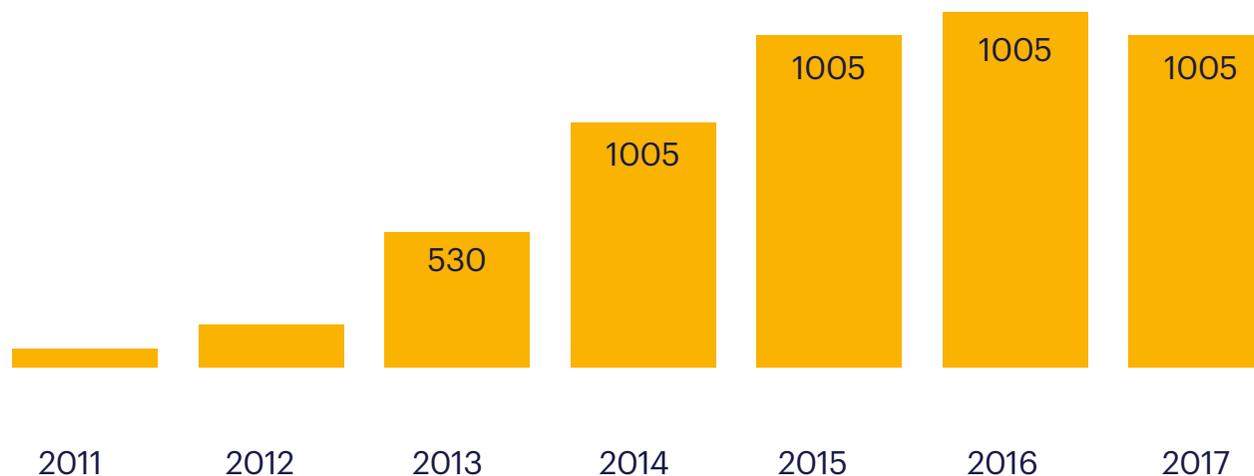
+ de 6.280 niños y niñas beneficiados en 7 años de gestión en Santa Fe

Difundir estas acciones es otro de nuestros ejes de trabajo. En la ciudad de Paraná, Jorge Figueroa, nuestro director de Public Affairs & Sostenibilidad, dio una charla sobre la experiencia de la iniciativa “El trabajo no es cosa de chicos: una iniciativa multisectorial que deviene en política pública. La experiencia de Santa Fe”, durante el Encuentro Regional contra el Trabajo Infantil en la cadena de valor, organizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Entre Ríos, el Ministerio de Agroindustria de la Nación y la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil. Además, nuestra empresa junto al Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, realizaron una visita a los Jardines de Cosecha de Salta. La actividad consistió en la visita a los centros de Chicoana y Rosario de Lerma, para compartir un tiempo con los niños, familias, trabajadores y personas que asisten allí.

### jardines de cosecha | beneficiarios por año



### casitas de Santa Fe | evolución y beneficiarios



# fundamentos de sostenibilidad.



Participamos de redes y espacios de trabajo multisectoriales donde promovemos buenas prácticas empresariales, participando como disertantes o panelistas de diferentes foros y generamos alianzas públicas y privadas.

|   |   |
|---|---|
| "Barreras y desafíos para lograr la equidad de género". Renault Argentina   | Andrea Ávila, CEO   |
| "Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible 2017". Organización de Naciones Unidas (ONU) y Consejo Económico y Social (ECOSOC)                  |   |
| "El Compromiso Empresarial: de la Responsabilidad Social a la integración de la Agenda 2030". Ministerio de Desarrollo Social de la Nación                      |   |
| Jornada de "Trabajo Decente: Igualdad e Inclusión". AMIA y el Consejo Nacional de Cooperación de Políticas Sociales, dependiente de la Presidencia de la Nación |   |
| Encuentro Regional de Redes "Making Global Goals Local Business". Quito, Ecuador  | Jorge Figueroa, Director de Public Affairs & Sostenibilidad |
| Panel "Una década hacia la Sostenibilidad Empresarial: 10 años de MoveRSE". MoveRSE   |   |
| Cumbre de Líderes del Pacto Global 2017 de la ONU   |   |
| 7mo. Congreso Nacional de Recursos Humanos. Acilthra  |   |
| Encuentro "El Futuro del Trabajo - Desafíos y Oportunidades". Consejo Económico y Social de Rosario en la Universidad Austral.                                  |   |
| Primer Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible. Ciudad de México, CEPAL   |   |

**Iniciativas, membresías y asociaciones en las que participamos:**

- Pacto Global de Naciones Unidas (desde 2006), en 2017 formamos parte de la Mesa Directiva (órgano de gobierno), la Secretaría Ejecutiva (órgano operacional) y Andrea Ávila fue elegida Representante de la Red Argentina, durando su mandato hasta la próxima Asamblea, a realizarse en 2018.
- Adherimos a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (en 2015)
- Caring for Climate (en 2017)
- GAN: adherentes voluntarios de la Global Apprenticeship Network
- MoveRSE: organización civil que agrupa líderes empresarios para promocionar RSE en los negocios. J. Figueroa, Presidente, Comisión Directiva (CD)
- IARSE: miembros
- CONAETI, MTEYSS: Comisión Nacional por la Erradicación del Trabajo Infantil y la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil (Mesa Directiva, secretaría ejecutiva y subcomisión de consolidación),
- FAETT: Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario – J. Figueroa Secretario de la Comisión Directiva
- TRASCENDER: organización líderes empresarios de Rosario. Miembros CD
- CCAH: Cámara de Comercio Argentino-Holandesa. Miembros CD y J. Figueroa Pro-

**Secretario**

- Cámara de Comercio, Industrias y Servicios de San Lorenzo y su zona: miembros
- Bodegas de Argentina: miembros
- Instituto Argentino de Petróleo y Gas: miembros
- ADRIL: miembros
- CASEEC: Cámara Argentina de Servicios Empresariales, Especializados y Complementarios. Miembros CD

Como actor fundamental en la creación de empleo, nos encontramos comprometidos en la lucha contra cualquier tipo de trabajo forzoso, que vulnera a 25 millones de personas al año alrededor del mundo, principalmente a mujeres y niñas (OIT 2017). Nuestra principal herramienta es la capacidad de generar empleo digno, decente y regulado, en nuestra propia empresa y en nuestra cadena de valor, a través de nuestras herramientas de trabajo: compartiendo el código de ética con clientes y proveedores, y en el recibo de sueldo de nuestros colaboradores.



# nuestro compromiso con la ética y transparencia.

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

En Randstad nos comprometemos a: Anticorrupción, transparencia y sobornos:

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

potenciales clientes, que tengan la intención indebida de generar una ventaja comercial.

Ámbito laboral:

- Respetar la legislación que prohíbe el trabajo no registrado y promover el trabajo decente.
- Promover el entrenamiento, capacitación y desarrollo de nuestro personal.
- Promover condiciones de trabajo dignas y razonables.
- Prevenir y erradicar el trabajo infantil.
- Promover la equidad de género dentro y fuera de la empresa.
- Promover la inclusión laboral de grupos vulnerables: personas con discapacidad, inmigrantes, pueblos originarios, mayores de 45 años, refugiados, mujeres con hijos, jóvenes en situación de riesgo social.

Desarrollo sostenible:

- Involucrarnos en el acceso a la educación de nuestro personal y sus familias.
- Fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.
- Desarrollar acciones para promover la equidad de género con la que nuestra Dirección está comprometida, tendientes

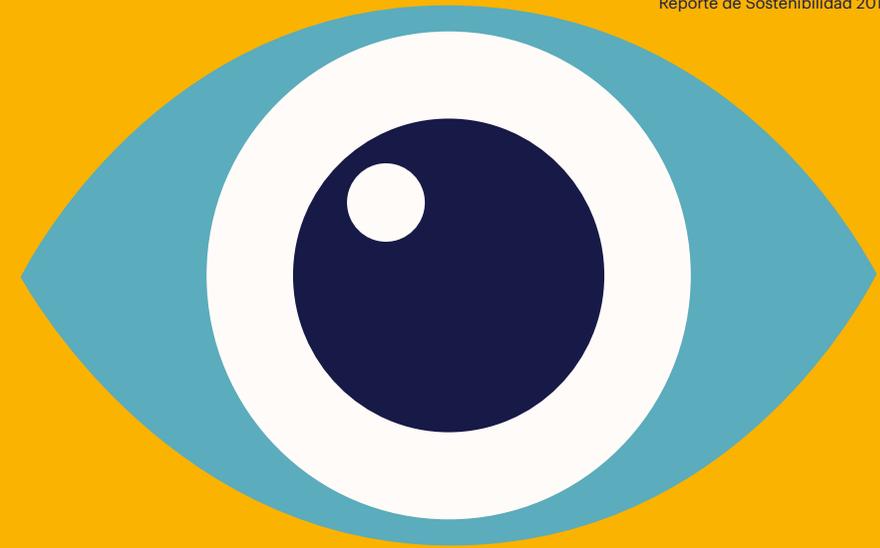
a la eliminación de las desigualdades y a combatir la discriminación entre varones y mujeres dentro de la empresa, tales como la capacitación especial de las personas que tengan a cargo la selección del personal dentro y fuera de la empresa, incluyendo políticas de prevención del acoso sexual, y la difusión de este compromiso a todos los públicos con los que interactúe con la intención de influir en el cambio cultural que perseguimos al respecto.

- Trabajar con proveedores, clientes y profesionales para generar la adhesión a los valores que promueve nuestra empresa.

Además de estas guías para todos nuestros colaboradores, la compañía se caracteriza por su filosofía de puertas abiertas y de transparencia de toda su estructura, que anima a todos a reportar irregularidades sin temor a represalias. Esta política organizacional de reporte de irregularidades cuenta con un procedimiento y un proceso

de investigación inmediato y confidencial que asegure la buena fe de la persona denunciante.

Nuestro plan de capacitación contempla el refuerzo periódico de los aspectos críticos del negocio, lo que incluye: actualización de Políticas de Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competición, Política de Protección de Datos, Política de Sobornos, Regalos y Hospitalidad y políticas locales como la de denuncia de irregularidades y su complemento a nivel global como la política y procedimiento que Randstad Holding estableció sobre el tema, inducción obligatoria sobre ética y transparencia y para los roles de liderazgo se realizan módulos adicionales sobre Compliance. Vale destacar que el personal interno de Randstad adhiere a la política de no tolerancia a la discriminación, intimidación ni acoso, hacia o entre empleados del grupo o hacia empleados por parte de los clientes.



# línea ética.

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

País: Argentina

Código de acceso: 37821

Número gratis: 0888-666-0078

Página web: [www.speakupfeedback.eu/web/integrityarandstad/ar](http://www.speakupfeedback.eu/web/integrityarandstad/ar)

Opción 1: LA Spanish

Opción 2: US English

Adicionalmente contamos con mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas, como lo es la Política de Reporte de Irregularidades establecidas por el Holding, que genera un canal de comunicación independiente (puede ser anónimo o no) donde se pueden volcar denuncias acerca de la organización y las personas que lo integran. Está disponible para personal interno y colaboradores externos. La política es gestionada por el rol de Local Integrity Officer.

## Cadena de valor

Nuestra cadena de valor es primordial para el desarrollo de nuestros negocios e impacta de manera directa en nuestros resultados. Mantener un adecuado equilibrio de sus componentes es sustancial. Elegimos a nuestros proveedores, ellos realizan una contribución muy importante en la calidad de nuestros servicios. Con ellos compartimos nuestros valores, principios empresariales y estándares, y los invitamos a adherir a nuestro código de ética logrando un 100% de aceptación. Nos esforzamos por establecer vínculos duraderos, más especialmente con aquellos proveedores que son críticos<sup>19</sup>, para lograr una continua mejora de nuestros procesos y servicios. Nuestra gestión de proveedores ha sido reconocida por Randstad Holding como una mejor práctica, resaltando que el primer paso para ser proveedor es la adhesión on line de nuestro código de ética<sup>20</sup> y las notificaciones periódicas de los cambios que pueda sufrir el mismo. Además, dentro del perfil de proveedor, está disponible para consultas la Política Anticorrupción, Principios Empresariales, Política de Cumplimiento de las Leyes de Competencia, Política de Reporte de Irregularidades y Política de Medio Ambiente.

en 2017.

Los controles son trimestrales y auditados externamente una vez al año, obteniendo resultados adecuados en la última auditoría.

No se informaron ni se registraron casos de corrupción ni de fraude. Contamos con un procedimiento para informar e investigar sospechas o evidencias de fraude o corrupción dentro o en relación con la empresa.

El 100% de nuestros directores, fueron informados sobre todas las políticas y procedimientos anticorrupción que involucran a la organización.

El 100% de nuestro personal interno recibió formación sobre las principales políticas y procedimientos de anticorrupción. Además, se les envió recordatorios de nota de vinculación con proveedores y acuerdo de confidencialidad y capacitaciones sobre las nuevas políticas publicadas en 2017.

No se registraron incumplimientos de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos.

<sup>19</sup> Proveedores críticos del 2017: contratistas, concesionarios, minoristas, profesionales, servicios, mayoristas, entre otros. Los rubros principales son ropa y equipo de trabajo, exámenes médicos y preocupaciones, selectores free lance.

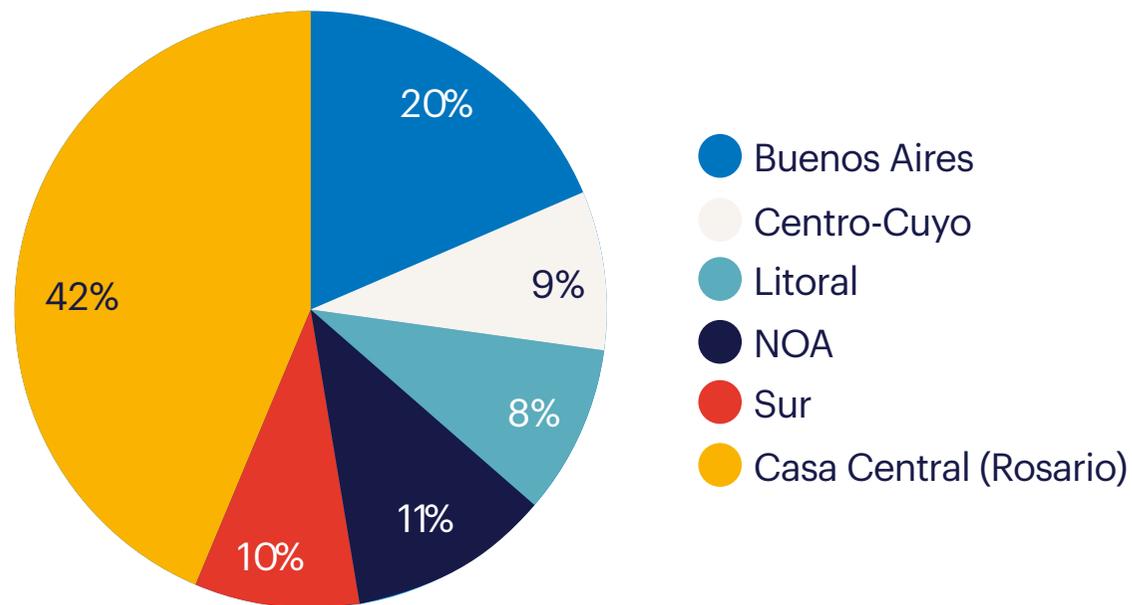
<sup>20</sup> Asociados empresariales: proveedores, agentes, grupos de presión y otros intermediarios, socios en empresas conjuntas y consorcios, gobiernos y clientes, entre otros.

En 2017, trabajamos junto a 1.095 proveedores, que representan el 100% de las compras del año.

Es importante destacar que el 96% de nuestros proveedores son de origen nacional o local<sup>21</sup>.

### Proveedor sustentable

Con nuestro principal proveedor de elementos de protección personal nos une el interés por un mundo mejor, más equitativo y sustentable. No sólo confecciona sus botines de seguridad con neumáticos reciclados, sino que también el calzado es producido por 32 internos del Penal San Felipe de la ciudad de Mendoza. Para ello, reciben capacitación por parte de los empleados del proveedor y se les ofrece la oportunidad de continuar trabajando en la empresa una vez cumplida la condena. Randstad acompaña a esta empresa comprometida con el bien común, en la gestión de papeles fiscales y en la certificación de Normas de Calidad IRAM.



distribución de proveedores por región.

<sup>21</sup> Todos los proveedores locales cuentan con domicilio fiscal y registros impositivos establecidos y radicados en jurisdicción de la República Argentina

# nuestro **compromiso** ambiental.

## Política de Medio Ambiente:

Randstad es una empresa responsable socialmente, que es consciente de que la gestión de las empresas de servicios también tiene una incidencia relacionada al Medio Ambiente y la huella de Carbono. Esa es la razón por la que desde su Oficina Verde se ha definido iniciar la medición, de acuerdo con indicadores internacionales, de aquellos consumos y acciones que impactan en el planeta, reforzando nuestro compromiso en:

- 1) cumplir con las normas legales y otros compromisos ambientales aplicables a la gestión de la empresa.
- 2) reducir en forma continua y progresiva los impactos ambientales que puedan deducirse de las mediciones que se efectúen anualmente, mediante el uso de tecnologías más adecuadas y amigables.
- 3) prevenir la contaminación y el tratamiento adecuado de residuos en los espacios donde la empresa desarrolle actividades.
- 4) sensibilizar y capacitar a su personal en materia de protección medioambiental y uso responsable de recursos naturales y energías no renovables a través de campañas internas de concientización ambiental.

5) promover la disminución ordenada del uso de papel, mediante la iniciativa "cero papel", reemplazando el mismo por soportes electrónicos.

6) difundir estos conceptos en toda su cadena de valor, llámese personal interno, colaboradores, clientes, proveedores y comunidad.

7) emisiones indirectas de CO2 – estableciendo rangos de consumo e incluyendo el 100% de las localidades en medición.

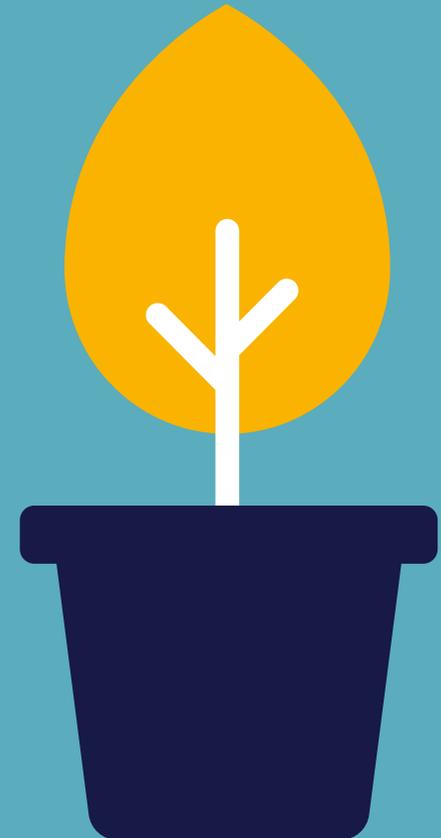
- > viajes vía aérea (en kms).
- > viajes vía terrestre (en kms).
- > energía eléctrica (KWh).
- > gas Natural (m3).
- > agua (m3).
- > consumo de materiales:
  - compra de papel resma (en kilos) (promedio 2,4 kgs por cada resma)
  - índice papel consumido por empleado (en kilos)
  - reciclado de toners (en cantidad de unidades)
  - compra de toners (en cantidad de unidades)
  - reciclado de basura electrónica

La Dirección de la empresa se compromete a que estas actuaciones sean armónicas y en un contexto de continuo cambio y que estén basadas en la cooperación, coordinación y controles pertinentes.

En 2017 no se registraron incumplimientos de la legislación y normativa ambiental. Esta política está disponible para todo el personal de la empresa, colaboradores y público en general. Se aplica a todas las empresas dentro de Randstad Argentina.

## Cuidado del Clima

Participamos en el Grupo de Trabajo "Cuidado del Clima" coordinado por la Red de Pacto Global de las Naciones Unidas. Se reconoce a la Compañía por el compromiso asumido con el clima como firmante del Caring for Climate.



## proceso de elaboración del reporte.



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

Para priorizar los distintos aspectos de sustentabilidad de la guía GRI Standards de Global Reporting Initiative iniciamos un proceso de encuestas online a directivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, entre otras partes interesadas. Recabamos un total de 157 respuestas que nos permitieron identificar los temas materiales a reportar en el presente informe y elaborar nuestra matriz de materialidad.

El resultado del análisis de materialidad fue validado por la Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad, mediante la aplicación del principio de exhaustividad.

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

### nuestra matriz de materialidad

Los aspectos mostrados en la matriz son los considerados críticos o importantes y son tratados en el reporte.

Los aspectos materiales pueden impactar dentro y/o fuera de la compañía. En la siguiente tabla, se detalla dónde se genera el impacto de cada aspecto y las limitaciones que la organización puede tener para influir externamente.

| Aspecto material   | Impacto interno | Impacto externo | Limitaciones para obtener impactos externos                  | Memoria anterior, cambios |
|--|-----------------|-----------------|--|---------------------------|
| Diversidad e igualdad de oportunidades (PI-personal interno) | X               | X               | -  | Abordado en reporte 2016  |
| Trabajo infantil   | X               | X               | Sólo se puede influir y controlar                            | Abordado en reporte 2016  |
| Empleo (PI)  | X               | -               | Sólo se puede influir de manera limitada                     | Abordado en reporte 2016  |
| Salud y seguridad en el trabajo (colaboradores)              | X               | X               | Sólo se puede influir y controlar                            | Abordado en reporte 2016  |
| Prácticas de adquisición                                     | -               | X               | Sólo se puede influir y controlar                            | Abordado en reporte 2016  |
| Empleo (colaboradores)                                       | X               | X               | Sólo se puede influir de manera limitada a la industria      | Abordado en reporte 2016  |
| Capacitación y educación (PI)                                | X               |                 | -  | Abordado en reporte 2016  |
| Impactos económicos indirectos                               | -               | X               | Sólo se puede influir de manera limitada                     | Abordado en reporte 2016  |
| Anticorrupción   | X               | X               | Sólo se puede influir y controlar                            | Abordado en reporte 2016  |
| Comunidades locales  | -               | x               | Mediante el trabajo conjunto se puede tener mejor el impacto | Abordado en reporte 2016  |
| Diversidad e igualdad de oportunidades (colaboradores)       | x               | x               | Sólo se puede influir de manera limitada a la industria      | Abordado en reporte 2016  |
| Materiales   | x               | x               | Solo se puede influir internamente.                          | No reportado en 2016      |
| Energía  | x               | x               | Solo se puede influir internamente.                          | No reportado en 2016      |
| Cumplimiento ambiental                                       | x               | -               | Solo se puede influir internamente.                          | No reportado en 2016      |
| Cumplimiento socioeconómico                                  | x               | x               | Solo se puede influir internamente.                          | No reportado en 2016      |

# diálogo y participación.

Adherimos a la concepción de Responsabilidad Social Empresaria como la relación ética y honesta de nuestra compañía con todos los públicos con los que nos vinculamos. Los mismos son seleccionados considerando tanto el impacto que tienen sobre la compañía, como el impacto que la compañía puede ejercer sobre éstos. Además, confluyen en esta selección, los intereses estratégicos de la organización dentro del marco de sostenibilidad ya establecido.

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

- **clientes:** encuestas de NPS, sitio web, redes sociales, reporte de sostenibilidad, encuesta on line sobre asuntos materiales, Randstad Award, newsletters, eventos had oc.
- **candidatos y colaboradores externos:** sitio web, redes sociales, aplicaciones, ferias de empleos, reporte de sostenibilidad, extranet, encuesta on line sobre asuntos materiales, línea ética, encuestas de satisfacción, Club

Randstad, comité de seguridad y salud

- **empleados:** línea ética, actividades de capacitación, encuesta on line sobre asuntos materiales, canales de comunicación internos (intranet, newsletter), evaluación de desempeño, encuesta de satisfacción, programas de RSE y voluntariado, reportes de sostenibilidad.
- **accionistas / dirección:** reporte de sostenibilidad, encuesta on line sobre asuntos materiales, reuniones con la Gerencias de Public Affairs & Sostenibilidad.
- gobiernos / sociedad / comunidad:** programas de RSE y de voluntariado, encuesta on line sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales.
- **sindicatos:** encuesta on line sobre asuntos materiales, comité de seguridad y salud, sitio web, redes sociales.
- proveedores:** encuesta on line sobre asuntos materiales, sitio web, redes sociales, evaluación de proveedores, reporte de sostenibilidad, código de ética.



| índice de contenidos GRI                                    |   |   |         |  |                      |  |
|---|---|---|---------|--|----------------------|--|
| Estándar GRI  | Contenido   | Página / Respuesta  | Omisión | Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas | Verificación externa |  |
| Contenidos generales  |   |   |         |  |                      |  |
| "GRI 102: Contenidos Generales 2016"                        | 102-1 Nombre de la organización   |   |         |  |                      |  |
|   | 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios                                  |   |         |  |                      |  |
|   | 102-3 Ubicación de la sede  | Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina  |         |  |                      |  |
|   | 102-4 Ubicación de las operaciones  | Argentina   |         |  |                      |  |
|   | 102-5 Propiedad y forma jurídica  |   |         |  |                      |  |
|   | 102-6 Mercados servidos   |   |         |  |                      |  |
|   | 102-7 Tamaño de la organización   |   |         |  |                      |  |
|   | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores                            |   |         |  | Principio 6          |  |
|   | 102-9 Cadena de Suministro  |   |         |  |                      |  |
|   | 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro        |   |         |  |                      |  |
|   | 102-11 Principio o enfoque de precaución  | No se ha determinado la necesidad de aplicar el principio de precaución en virtud del análisis de los impactos de la compañía y los aspectos que cubre este principio |         |  |                      |  |
|   | 102-12 Iniciativas externas   |   |         |  |                      |  |
|   | 102-13 Afiliación a asociaciones  |   |         |  |                      |  |
|   | 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones      |   |         |  |                      |  |
|   | 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta                       |   |         |  | Principio 10         |  |
|   | 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas                        |   |         |  | Principio 10         |  |
|   | 102-18 Estructura de gobernanza   |   |         |  |                      |  |
|   | 102-35 Políticas de remuneración  |   |         |  |                      |  |
|   | 102-40 Lista de grupos de interés   |   |         |  |                      |  |
|   | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva  |   |         |  | Principio 3          |  |
| 102-42 Identificación y selección de grupos de interés      |   |   |         |  |                      |  |
| 102-43 Enfoque sobre participación de los grupos de interés |   |   |         |  |                      |  |
| 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados             | No surgieron problemas claves a raíz de la participación de los grupos de interés |   |         |  |                      |  |

| Estándar GRI                                 | Contenido  | Página / Respuesta  | Omisión | Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas | Verificación externa |
|--|--|---|---------|--|----------------------|
| "GRI 102: Contenidos Generales 2016"         | 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados   |   |         |  |                      |
|  | 102-46 Definición del contenido de los informes y la cobertura del tema  |   |         |  |                      |
|  | 102-47 Lista de los temas materiales   |   |         |  |                      |
|  | 102-48 Reexpresión de la información   |   |         |  |                      |
|  | 102-49 Cambios en la elaboración de informes   |   |         |  |                      |
|  | 102-50 Período objeto de la memoria  | 1° de Enero de 2017 al 31 de Diciembre de 2017  |         |  |                      |
|  | 102-51 Fecha del último informe  | Último reporte presentado corresponde al período de enero a diciembre 2016  |         |  |                      |
|  | 102-52 Ciclo de elaboración de informes  | Anual   |         |  |                      |
|  | 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe   | mlevin@randstad.com.ar  |         |  |                      |
|  | 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI                            | El presente informe ha sido preparado en conformidad con los lineamientos GRI Standards versión 2016 de Global Reporting Initiative: opción esencial. |         |  |                      |
|  | 102-55 Índice de Contenidos GRI  |   |         |  |                      |
| 102-56 Verificación Externa                  |  |   |         |  |                      |
| Temas materiales                             |  |   |         |  |                      |
| Temas económicos                             |  |   |         |  |                      |
| Impactos económicos indirectos               |  |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"           | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas   |   |         |  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |   |         |  |                      |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 | 203-2 Impactos económicos indirectos significativos  |   |         |  |                      |
| Prácticas de adquisición                     |  |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"           | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas   |   |         |  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |   |         |  |                      |
| GRI 204: Prácticas de adquisición 2016       | 204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales |   |         |  |                      |

| Estándar GRI                         | Contenido  | Página / Respuesta  | Omisión | Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas | Verificación externa |
|--------------------------------------|--|---|---------|--|----------------------|
| <b>Anticorrupción</b>                |  |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas   |   |         | Principio 10                                       |                      |
|                                      | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |   |         |  |                      |
|                                      | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |   |         |  |                      |
| GRI 205: Anticorrupción 2016         | 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción                        |   |         | Principio 10                                       |                      |
|                                      | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción                 |   |         | Principio 10                                       |                      |
|                                      | 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas  |   |         | Principio 10                                       |                      |
| SO4: Corrupción                      | Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción. |   |         |  |                      |
| SO5: Corrupción                      | SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas                                       | En 2017 no hubo casos de corrupción confirmados                                   |         |  |                      |
| <b>Temas ambientales</b>             |  |   |         |  |                      |
| <b>Materiales</b>                    |  |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas   |   |         | VER  |                      |
|                                      | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |   |         |  |                      |
|                                      | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |   |         |  |                      |
| GRI 301: Materiales 2016             | VER  |   |         | VER  |                      |
|                                      | VER  |   |         | VER  |                      |
| <b>Energía</b>                       |  |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas   |   |         | Principios 7 y 8                                   |                      |
|                                      | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |   |         |  |                      |
|                                      | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |   |         |  |                      |
| GRI 302: Energía 2016                | 302-1 Consumo energético dentro de la organización   |   |         | Principios 7 y 8                                   |                      |
|                                      | 302-3 Intensidad energética  |   |         | Principio 8  |                      |
| <b>Cumplimiento ambiental</b>        |  |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas   |   |         | VER  |                      |
|                                      | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |   |         |  |                      |
|                                      | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |   |         |  |                      |
| GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016 | 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental                                   | En 2017 no se registraron incumplimientos de la legislación y normativa ambiental |         | VER  |                      |

| Estándar GRI   | Contenido   | Página / Respuesta  | Omisión | Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas | Verificación externa |
|--|---|---|---------|--|----------------------|
| <b>Temas sociales</b>                                |   |   |         |  |                      |
| <b>Empleo</b>  |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"                   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         | Principio 6  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 401: Empleo 2016                                 | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal   |   |         | Principio 6  |                      |
|  | 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales |   |         | Principio 6  |                      |
|  | 401-3 Permiso parental  |   |         | Principio 6  |                      |
| <b>Salud y seguridad en el trabajo</b>               |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"                   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         |  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 403: Salud y seguridad ocupacional 2016          | VER   |   |         |  |                      |
|  | Propio: Tasa de accidentalidad  |   |         |  |                      |
| <b>Capacitación y educación</b>                      |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"                   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         | Principio 6  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 404: Capacitación y educación 2016               | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado   |   |         |  |                      |
|  | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición                  |   |         |  |                      |
|  | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional          |   |         | Principio 6  |                      |
| <b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>        |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"                   | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         |  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados   |   |         |  |                      |
|  | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres                                     | La diferencia salarial en personal jerárquico es de 1%, de mandos medios es de un 5% y de personal de línea de 1%. Las mismas responden a diferencias de categorías y a la incidencia que la antigüedad tiene sobre el salario. |         |  |                      |

| Estándar GRI                                 | Contenido   | Página / Respuesta  | Omisión | Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas | Verificación externa |
|--|---|---|---------|--|----------------------|
| <b>Trabajo infantil</b>                      |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"           | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         | Principio 5  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 408: Trabajo infantil 2016               | 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                         |   |         | Principio 5  |                      |
| <b>Evaluación de Derechos Humanos</b>        |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"           | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         |  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016 | VER   |   |         |  |                      |
|  | VER   |   |         |  |                      |
|  | VER   |   |         |  |                      |
| <b>Comunidades locales</b>                   |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"           | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         | Principio 1  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 413: Comunidades locales 2016            | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |   |         | Principio 1  |                      |
| <b>Cumplimiento socioeconómico</b>           |   |   |         |  |                      |
| "GRI 103: Enfoque de gestión 2016"           | 103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas  |   |         |  |                      |
|  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |   |         |  |                      |
|  | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |   |         |  |                      |
| GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016    | 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico                              | No se registraron incumplimientos de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico |         |  |                      |

# informe de evaluación externo, al directorio de Randstad.

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Sustentabilidad, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017 de RANDSTAD para sus operaciones e instalaciones en la República Argentina.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

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

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

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

Hemos definido nuestro alcance como encargo de aseguramiento limitado.

Nuestros procedimientos para la selección de evidencias y criterios de evaluación incluyeron:

- Comprobación del alineamiento con los contenidos básicos recomendados para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión Opción Esencial.
- Realización de pruebas sustantivas diseñadas para evidenciar, sobre la base de muestreo, la razonabilidad y consistencia de las bases y criterios de preparación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria
- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de Responsabilidad Social
- Entrevistas en profundidad con el personal relevante de la firma.
- Información proveniente de partes interesadas identificadas por la compañía dentro de su esfera de influencia.

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

Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe y en el alcance determinado, nada de la información contenida en el Reporte de Sustentabilidad para el año fiscal 2017 de RANDSTAD nos ha llamado la atención para no afirmar que la información contenida en el mismo refleja razonablemente el desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de Sustentabilidad. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el citado reporte de la firma están razonablemente soportados por documentación, procesos internos y actividades, e información provista por las partes interesadas.

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

Monasterio & Asociados S.R.L - Crowe

Madres de Plaza 25 de mayo 3020 - Edificio Nordlink – Torre Alta P9 Of. 1 y 4. S2013SWJ-  
Rosario, Santa Fe, Argentina

Tel: (54 341) 446 1650 - [www.crowe.com.ar](http://www.crowe.com.ar)

Rosario, 02 de agosto de 2018



CP Marcelo Navone  
Socio



Reportes anteriores de sostenibilidad:

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

El reporte de sostenibilidad 2017 de Randstad Argentina se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial. Se publica anualmente, comprende el período entre el 1ro de enero y el 31 de diciembre de 2017 y alcanza a todas las operaciones que Randstad tiene en Argentina.

Escuchamos su opinión sobre nuestro reporte:

Jorge C. Figueroa

Director de Public Affairs & Sostenibilidad

[jfigueroa@randstad.com.ar](mailto:jfigueroa@randstad.com.ar)

+54 9 341 410 5100

Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina

 /Randstad-Argentina

 /RandstadArg

 /RandstadArg

