



reporte de

sostenibilidad 2022.



randstad

human forward.

índice

carta de Andrea Avila	3
carta de Jorge Figueroa	5
nuestro reporte de sostenibilidad	7
diversidad, inclusión & trabajo decente	13
equidad de género en nuestra agenda	25
nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad	33
alianzas estratégicas: unidos podemos más	51
nuestro compromiso con los Derechos Humanos	55
somos randstad	61
nuestro reporte	67

impactando positivamente en la vida laboral de las personas

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

Las personas y su vida laboral están en el corazón de nuestro negocio. Como la compañía más grande del mundo en servicios de recursos humanos, estamos muy cerca del talento. Esa cercanía, que nos permite tener conversaciones con candidatos diariamente, nos dice que el paso de la pandemia ha generado un cambio de prioridades y la reconsideración de lo que las personas quieren de sus vidas y sus carreras. Vemos que los trabajadores en todo el mundo están poniendo su realización personal en primer lugar y esto impulsa una mayor disposición al cambio.

Este cambio de expectativas y prioridades por parte de las personas tiene un denominador común, que es la búsqueda de un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y se traduce en decisiones de cambio de estilo de vida. En otras palabras, la felicidad en el trabajo es una prioridad para muchas personas hoy.

Por eso, más que nunca, nuestro trabajo tiene un impacto cada vez más relevante en la vida de las personas. Y con eso en mente, lo llevamos adelante mirando a la persona detrás del currículum, para comprenderlo realmente. Nuestros consultores trabajan con los candidatos todos los días para ayudarlos a encontrar el trabajo que los haga sentir bien.

Trabajamos bajo la consigna de ofrecer un enfoque más humano y empático para el reclutamiento, un enfoque que pone estas necesidades y aspiraciones individuales en el centro de todo lo que hacemos. De esta manera, apoyamos al talento para que alcance su verdadero potencial a lo largo de su vida laboral y, al hacerlo, brindamos a las empresas la fuerza laboral diversa, ágil y de alta calidad que necesitan para administrar negocios exitosos.



Andrea Avila,
CEO de Randstad para Argentina y Uruguay

impactando positivamente en la vida laboral de las personas

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

Es así que, como parte del ejercicio de transparencia y rendición de cuentas que significa la elaboración y presentación de este reporte a través del cual mostramos los ejes sobre los que sustenta nuestra gestión, quisiera en estas líneas destacar las historias de Samantha, Yolanda, Elizabeth y Yesica, las líderes de las primeras cuatro cuadrillas con mujeres al frente que trabajaron en la campaña de cosecha de uvas para nuestros clientes en Mendoza.

También la de Lautaro Litke, hoy Consultor 360° de la Unidad de Staffing en San Luis, que ingresó a Randstad a través del programa de pasantías, con el que tuvo la oportunidad de formarse, aprender y ganar experiencia durante nueve meses, para luego acceder a su actual posición.

O la de Aniuska Pacheco Martínez, Consultora de la Unidad de Technologies y participante activa de Compromiso Forward, nuestro programa de voluntariado, a través del cual, tal como ella mismo lo cuenta, tuvo la oportunidad de salir de su zona de confort, conocer a nuevas personas y contribuir a una buena causa.

Estas historias representan apenas algunos de los ejemplos cercanos que le ponen un nombre propio al propósito que tenemos como compañía, al buscar impactar positivamente en la vida laboral de la mayor cantidad de personas.

Impactos que este decimocuarto reporte anual de sostenibilidad recopila, y que da cuenta de los avances que hemos logrado como compañía en 2022, redoblando nuestro compromiso con la agenda del desarrollo sostenible a partir de una creciente integración de criterios de sostenibilidad en nuestra estrategia de negocios.



Andrea Avila,
CEO de Randstad para Argentina y Uruguay

nuestra gestión sostenible para un mundo de trabajo más inclusivo.

Por Jorge Figueroa, Director de Public Affairs & Sostenibilidad.

Estamos orgullosos de presentar a todos nuestros grupos de interés, el 14º Reporte de Sostenibilidad donde rendimos cuentas de nuestros compromisos, acciones y aportes para el cumplimiento de los 10 Principios y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles del Pacto Global de Naciones Unidas.

Realizamos el presente reporte en base a un análisis de materialidad hecho en 2023 escuchando las voces de todos nuestros públicos de interés, los lineamientos provistos por GRI, el cumplimiento de la comunicación de progreso del Pacto Global de Naciones Unidas y los principios de empoderamiento de la mujer de Naciones Unidas. Estos estándares han sido guiados por una auditoría externa, garantizando la transparencia y rigurosidad de nuestros procesos para reportar.

Los resultados muestran el sustento de los impactos logrados, gracias al trabajo y compromiso integrado de todo el equipo de Randstad Argentina, como parte de la construcción del concepto de gestión sustentable que es transversal a toda la organización.

Nos impulsa nuestra misión, la de mejorar la vida laboral de la mayor cantidad de personas al ayudarlas a alcanzar su verdadero potencial, sentirnos orgullosos de que cada día somos el nexo entre las personas y las oportunidades de trabajo, sobre todo cuando impactamos generando mejores condiciones de empleabilidad al promover la igualdad de oportunidades para las poblaciones más vulnerables y en riesgo de exclusión.



Jorge Figueroa,
director de Public Affairs & Sostenibilidad.

nuestra gestión sostenible para un mundo de trabajo más inclusivo.

Por Jorge Figueroa, Director de Public Affairs & Sostenibilidad.

Alineamos nuestra estrategia de negocios conectada a la gestión de sostenibilidad, para lograr impactar positivamente en las comunidades donde operamos dirigiendo nuestros negocios con visión de triple impacto. Como líderes en la construcción del mundo del trabajo, creemos que el trabajo cambia nuestras vidas y les da un propósito. Allí es donde radica nuestro impacto.

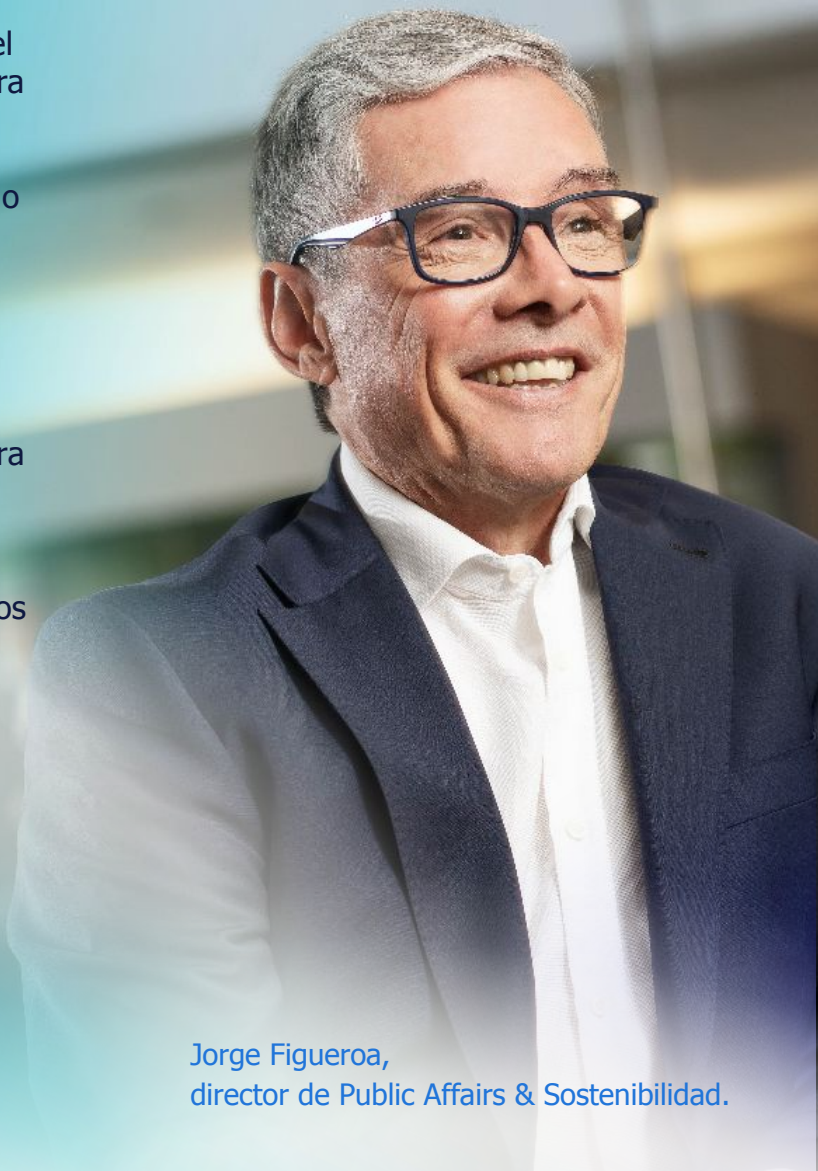
En los últimos años, el trabajo viene experimentando grandes cambios que han sido continuos pero desde la pandemia y las condiciones extraordinarias e impensadas en que debimos seguir trabajando, surgieron nuevos desafíos, nuevas formas de gestionar el trabajo tanto para las organizaciones como para las personas.

El aceleramiento de las tecnologías como medio de gestión y herramienta de productividad, la migración de talentos, el trabajo remoto y flexible, la exigencia de nuevas habilidades y conocimientos han reconfigurado las expectativas y preferencias.

Estas nuevas condiciones nos interpelan de cara al ajuste del contrato social para garantizar derechos, inclusión, equidad y diversidad para que nadie quede atrás.

Estos desafíos pusieron en el centro de nuestros programas y acciones el foco en gestionar programas y acciones de impacto social con la generación de propuestas que igualaran las oportunidades en el acceso al empleo de calidad, formal e inclusivo.

Esto implicó la promoción simultánea de todos los intereses, apoyado en los valores centrales de Randstad. En otras palabras, que los principios de equidad, diversidad, inclusión y pertenencia (EDI&P) estén en el corazón de lo que somos.



Jorge Figueroa,
director de Public Affairs & Sostenibilidad.

nuestra gestión sostenible para un mundo de trabajo más inclusivo.

Por Jorge Figueroa, Director de Public Affairs & Sostenibilidad.

Es así que, durante el año 2022 y con el objetivo de desarrollar lugares de trabajo más equitativos y diversos, tanto en Randstad como en nuestros clientes y cadena de valor, incrementamos nuestras alianzas para potenciar la articulación con el sector público, privado y ONGs convencidos que la complejidad del desafío exige la participación de todos los actores en torno a las condiciones del empleo y sobre todo, para potenciar los impactos positivos. Este compromiso ha sido reconocido mundialmente al ser la única empresa enfocada en capital humano dentro de los 100 primeros lugares del índice Dow Jones de sostenibilidad.

Entre otros programas, apoyamos por 14° año a Jardines de Cosecha de Salta, bajo el paraguas de la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. También participamos de las Prácticas Educativas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para fomentar la terminalidad escolar, colaborar con la orientación profesional y laboral, y asegurar la sostenibilidad del Capital Humano en el mundo del trabajo. A su vez, continuamos por 5° año consecutivo con talleres de empleabilidad y generación de empleo en el Barrio Mujica dentro del programa de inclusión laboral.

Los invito a sumergirse en nuestra gestión de sostenibilidad leyendo nuestro reporte de sostenibilidad 2022.



Jorge Figueroa,
director de Public Affairs & Sostenibilidad.

nuestro reporte de sostenibilidad.

Promoviendo la transparencia hacia todos los públicos con los que nos relacionamos, presentamos nuestro nuevo Reporte de Sostenibilidad, que abarca el período comprendido entre 1° de enero y el 31 de diciembre de 2022, poniendo en valor toda la información sobre nuestra gestión en pos del desarrollo sostenible. A su vez, rendimos cuenta de nuestro impacto a través del cuerpo de este reporte, y buscamos compartir nuestros éxitos y desafíos en tiempo real a fin de brindar claridad y transparencia.

La elaboración de esta memoria se ha realizado con un espíritu de respeto por los derechos humanos, laborales, ambientales y de anticorrupción. Por ello, se ha confeccionado conforme a los estándares GRI (Global Reporting Initiative) 2021. Adicionalmente, presentamos nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y nuestra Comunicación de Progreso (COP).



nuestra estrategia de sostenibilidad.

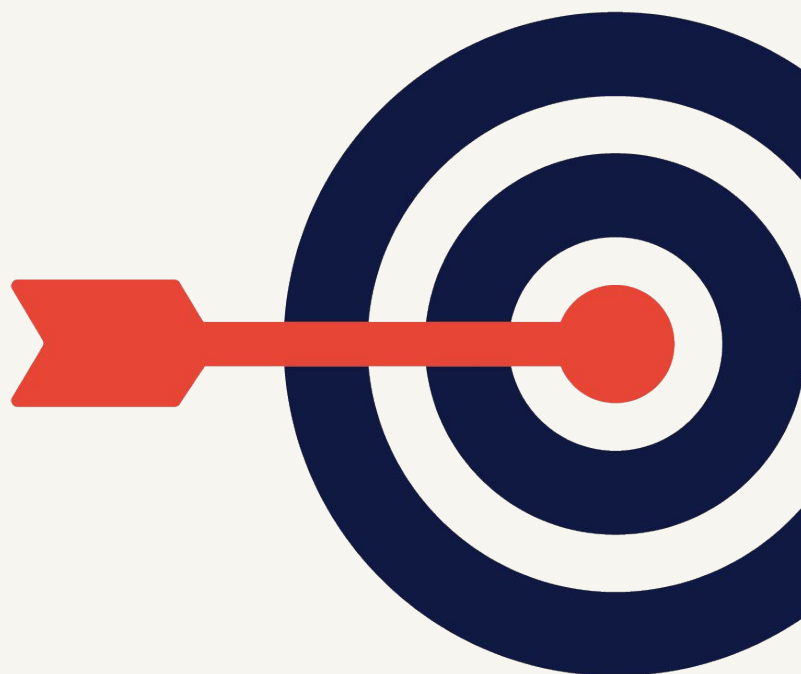
Nuestra misión es impactar en la vida laboral de la mayor cantidad de personas, ayudándolas a alcanzar su verdadero potencial. Naturalmente, pone a la sostenibilidad en el centro de nuestra estrategia y por lo tanto en todo lo que hacemos. En cada acción que realizamos y los vínculos que generamos con nuestros públicos, buscamos tener éxito en una de las actividades más importantes de la vida de una persona: encontrar un trabajo significativo.

Nos comprometemos a darle forma al mundo del trabajo y, al hacerlo, trabajar por la igualdad de oportunidades para todas las personas. Nuestra capacidad para generar un impacto en las comunidades en las que operamos y en las personas que empleamos está estrechamente conectada a nuestra estrategia.

Nuestros indicadores claves de desempeño se relacionan directamente con la manera en que medimos el progreso para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre los cuales trabajamos, los 10 Principios de Naciones Unidas y cómo mitigamos nuestros riesgos mientras desarrollamos nuestra actividad.

Nuestro modelo actual para reportar refleja lo que requiere de nosotros el marco regulatorio vigente y los estándares GRI, y estamos convencidos de que a través de indicadores más desafiantes lograremos inspirar a toda nuestra cadena de valor a realizar los mismos compromisos.

A su vez, si bien nuestra operación no tiene un impacto directo en el medio ambiente, estamos comprometidos con los desafíos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, promoviendo el abordaje del ODS 13 y poniendo en valor que todos los sectores de la sociedad debemos contribuir para reducir los impactos negativos sobre el cambio climático.



Inclusión social a través del empleo.



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

Programa de equidad de género y empoderamiento de la mujer.



Puertas adentro, fijamos objetivos, medimos indicadores claves, comunicamos nuestros progresos, realizamos entrenamientos y difundimos la temática. Puertas afuera, participamos en foros y mesas de trabajo reforzando nuestro posicionamiento como referentes en la temática en espacios de articulación con organizaciones de la sociedad civil, clientes y el estado.

Prevención y erradicación del trabajo infantil.



Los ejes de trabajo de esta estrategia consisten en intervenciones comunitarias como "Jardines de Cosecha", la difusión de la temática y la participación en mesas de trabajo multisectoriales.

Plan de reducción de riesgos.

8 TRABAJO DECENTE Y
CRECIMIENTO ECONÓMICO



Llevamos adelante una gestión de riesgos a través de indicadores como índices de accidentes, rotación, altas, bajas y movimientos, entre otros.

Cuidado del medio ambiente.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Desarrollamos campañas de sensibilización sobre el uso eficiente de recursos y hemos trabajado en la remodelación de nuestras nuevas oficinas para que sean más eficientes desde la perspectiva energética. Para el próximo año, diseñamos un programa con acciones ligadas a la estrategia Road to Net Zero impulsada por el Holding.

Alianzas con Gobierno, Cámaras y Organizaciones de la Sociedad Civil.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



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



nuestro compromiso con la sostenibilidad.

En Randstad creemos que el desarrollo sostenible debe ser entendido bajo el concepto ESG que comprende al ambiente, la sociedad y la gobernanza, buscando contribuir en la construcción de una sociedad en donde nadie quede atrás.

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

Entendemos la sostenibilidad como una relación ética y honesta con todos los grupos de interés con los que nos vinculamos. Como parte de nuestros lineamientos éticos hemos definido:

- Desarrollar acciones para promover la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia de todas las personas, tendientes a la eliminación de las desigualdades y a combatir la discriminación dentro de la empresa. Estas son: la medición y promoción de talento diverso dentro y fuera de la compañía, el entrenamiento para todo el personal con foco en el liderazgo inclusivo y la difusión de este compromiso a todos los públicos con los que interactuamos con la intención de fomentar la transformación cultural en los espacios en donde nos vinculamos.
- Trabajar con proveedores, clientes y profesionales para generar la adhesión a los valores que promueve nuestra compañía.
- Fomentar el consumo responsable de los recursos naturales y energéticos, dentro y fuera de nuestra empresa.
- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles que se alinean con los objetivos estratégicos de nuestro negocio, puntualmente en los objetivos 1, 4, 5, 8, 10, 13 y 17.



resumen ejecutivo.

diversidad, inclusión & trabajo decente.

Con foco en el empleo joven, el 36% de nuestros colaboradores y colaboradoras tienen entre 18 y 25 años.

En 2022, le dimos trabajo a más de 50 personas en situación de vulnerabilidad.

1 FIN DE LA POBREZA 

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 

equidad de género en nuestra agenda.

personal interno:
mandos medios
y gerenciales.

52% mujeres

48% hombres



5 IGUALDAD DE GÉNERO 

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 

nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

61% de nuestros clientes recomiendan nuestros servicios.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 

más alianzas, más impacto.

Alianza con +80 socios público-privados.
+15 eventos de posicionamiento institucional.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 

nuestro compromiso con los derechos humanos.

Por 14° año consecutivo, nos sumamos al programa Jardines de Cosecha e impactamos en la vida de 794 niños, niñas y adolescentes.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 

diversidad, inclusión & trabajo decente.

1 FIN DE LA POBREZA



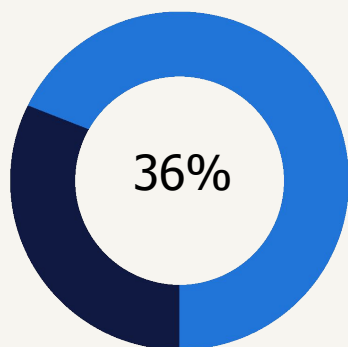
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



En 2022, le dimos trabajo a más de 50 personas en situación de vulnerabilidad.

Con foco en el empleo joven, el 36% de nuestros colaboradores y colaboradoras tienen entre 18 y 25 años.

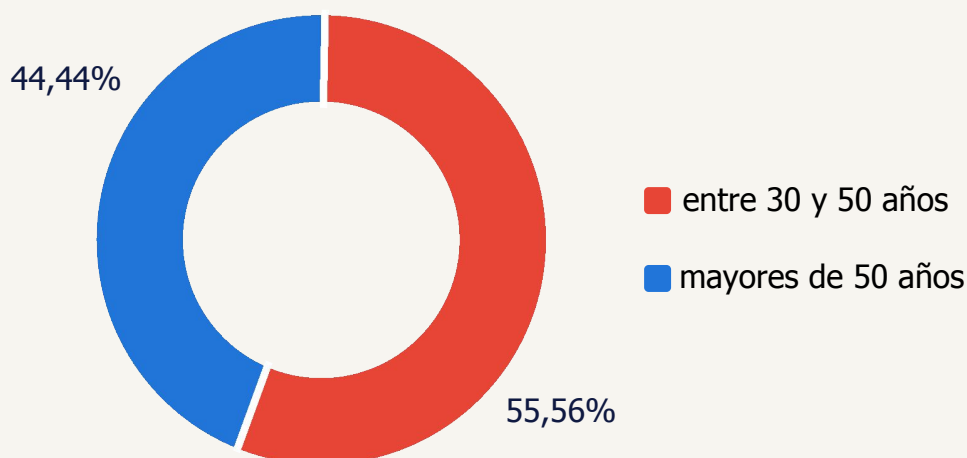
diversidad e inclusión en el corazón de nuestra compañía.

Estamos convencidos de que la diversidad nos ayuda a fortalecer los equipos de trabajo, mejorando la calidad y las formas en las que nos relacionamos. Está comprobado que los equipos diversos son más creativos, más innovadores y obtienen mejores resultados. Por eso, trabajamos todos los días para crear espacios de trabajo cada vez más diversos e inclusivos.

el reflejo de la diversidad en nuestro gobierno corporativo & personal interno.

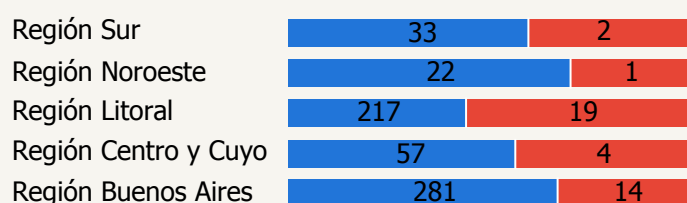
Todas las personas que forman parte de Randstad constituyen una pieza fundamental en nuestro trabajo de impactar en la vida laboral de las personas. Por esto, tenemos un fuerte compromiso con nuestro capital humano y buscamos todos los días atraer, desarrollar y retener al mejor talento.

distribución etaria según
categoría laboral.



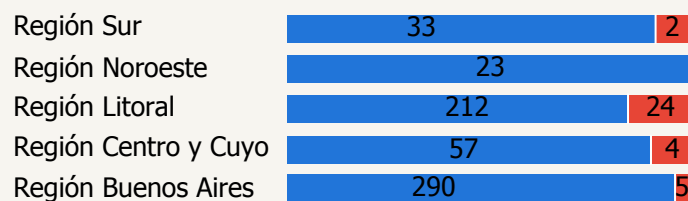
	entre 30 y 50	mayores de 50	menores de 30
mandos medios	85,19%	9,88%	4,94%
personal de línea	54,49%	2,30%	43,22%
personal jerárquico	55,56%	44,44%	

distribución de nuestro personal interno por tipo de contrato y región.



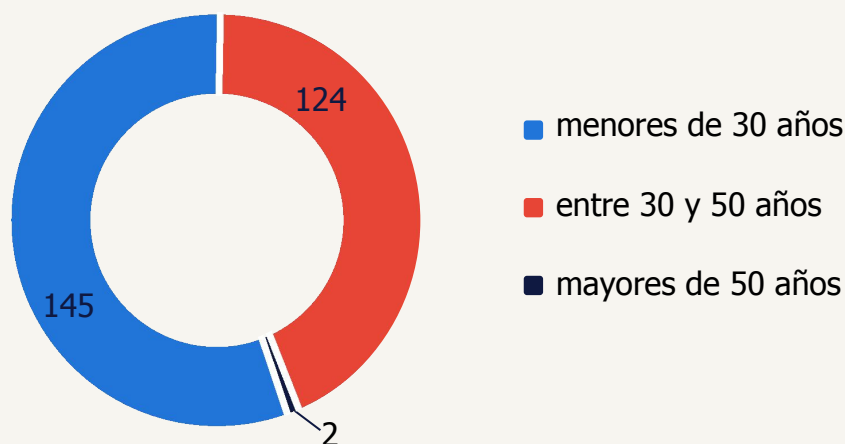
■ permanente ■ temporal

distribución de nuestro personal interno por tipo de jornada y región.



■ jornada completa ■ media jornada

nuevas contrataciones por grupo etario.



■ menores de 30 años
 ■ entre 30 y 50 años
 ■ mayores de 50 años

rotación

por grupo etario	2022	2021
entre 30 y 50 años	16,77%	13,26%
mayores de 50 años	0,77%	0,00%
menores de 30 años	10,62%	8,24%
por región del país	2022	2021
región buenos aires	13,23%	9,86%
región centro y cuyo	2,31%	0,36%
región litoral	9,54%	8,60%
región noroeste	1,08%	0,72%
región sur	2,00%	1,97%

En 2022, 650 personas integraron nuestro capital humano, representando un 16% de incremento de nuestra nómina respecto del periodo anterior. Un 4,31% están bajo convenios colectivos de trabajo.



comprometidos con la sostenibilidad del capital humano.

Impulsamos el potencial de los y las estudiantes mediante un programa de pasantías especialmente diseñado. De este modo, los líderes y tutores realizan un acompañamiento en el día a día y a lo largo de todo el proceso, tomando tareas y responsabilidades dentro del equipo de trabajo, a fin de poner en valor y en práctica sus estudios. Durante 2022 contamos con 25 nuevos pasantes, el 56% mujeres. En total, durante el periodo reportado contamos con 45 contratos de pasantía, 29 mujeres (65%) y 16 hombres (35%).

Sumado a ello, buscamos contribuir al desarrollo laboral de los hijos e hijas de nuestro personal interno a través de un programa de prácticas laborales en diferentes áreas de la compañía. En 2022, un total de 6 jóvenes realizaron prácticas en la empresa, 5 de los cuales ingresaron en el periodo reportado.

“A través del programa de pasantías de mi carrera tuve la posibilidad de sumarme a Randstad como pasante. Fue un gran desafío para mí ya que esto representaba mi primera experiencia laboral y más teniendo en cuenta que sería en una enorme empresa de nivel internacional. Desde el primer contacto que tuvieron conmigo me sentí identificado con los valores y la misión de Randstad. Soñaba con ingresar, poder crecer laboral y profesionalmente, demostrar mi compromiso y el esfuerzo que me caracteriza. El 9 de mayo de 2022 llegó ese momento tan esperado y tuve mi primer día laboral en la sucursal de San Luis. Me encontré con un ambiente laboral tan lindo y cálido, donde mis compañeros me dieron una hermosa bienvenida e hicieron que me sintiera como en casa desde el primer momento. Me acompañaron y me ayudaron en mis nuevas tareas, siempre presente cuando los necesitaba. Juntos fuimos creciendo, aprendimos, tomamos nuevos desafíos y nos convertimos en una familia. A días de cumplir nueve meses como pasante surgió la posibilidad de poder formar parte de la empresa como Consultor.

Un nuevo desafío repleto de responsabilidades y oportunidades. Lleno de emoción y ganas comencé esta nueva etapa. Quiero reconocer lo mucho que contribuyó la pasantía para que hoy pueda desarrollarme como Consultor y que pueda aportar mi granito de arena a esta hermosa familia como lo es Randstad. Siento un cariño y un respeto enorme por la empresa, agradecido desde el primer momento en el que me abrieron las puertas..”

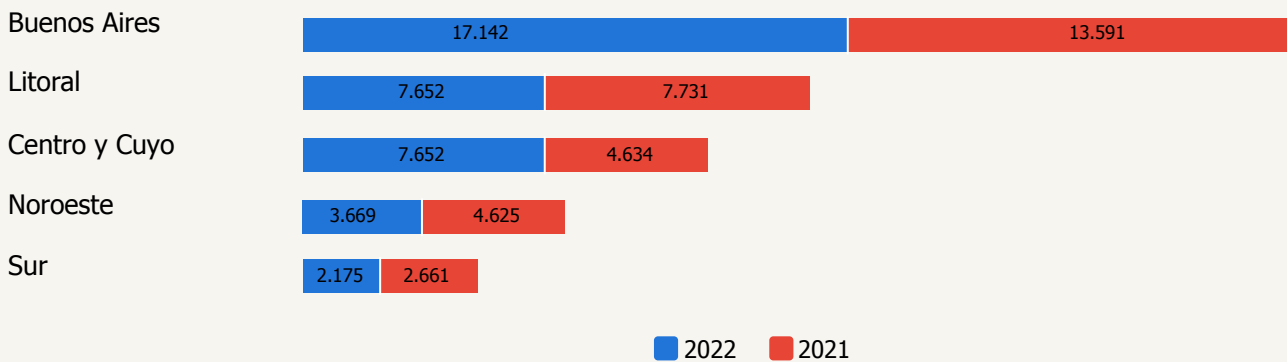
Lautaro Litke, Consultor 360° de Staffing, Sucursal San Luis.



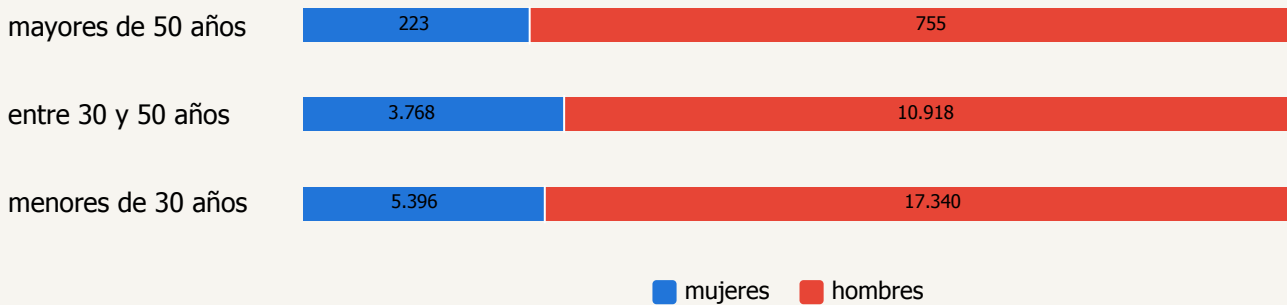
diversidad & inclusión, colaboradores y colaboradoras.

En Randstad identificamos dentro de nuestros grupos de interés a colaboradores/as y candidatos/as, quienes nos brindan servicios como personal temporario especializado u ocupan posiciones permanentes en empresas clientes. Al ser fundamentales para nuestros negocios, contamos con un área de gestión específica que vela por su bienestar y desarrollo laborales.

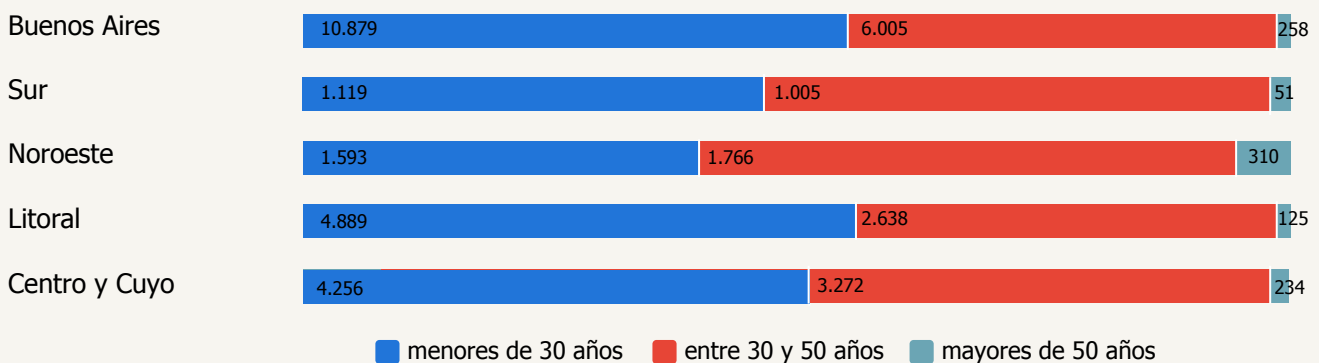
nuevas contrataciones de colaboradores/as por región.



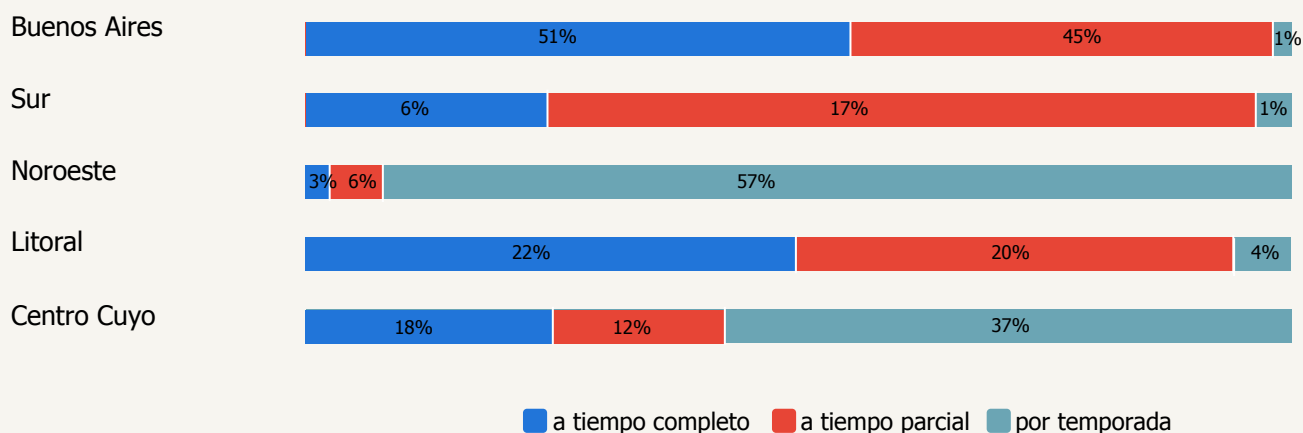
distribución de colaboradores/as según género y grupo etario.



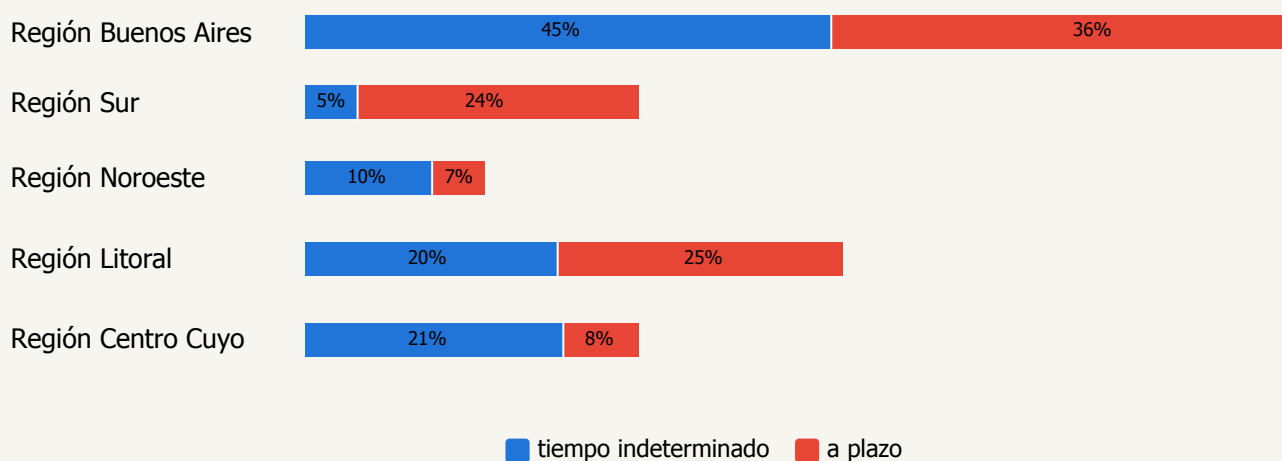
distribución de colaboradores/as por región y grupo etario.



colaboradores/as por región y tipo de jornada



colaboradores/as por región y tipo de contrato



rotación por región y edad.

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

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

Durante el 2022 contratamos a 38.400 personas, un 16% más que en el periodo anterior, lo que permitió incorporar 4.279 mujeres más que el año anterior.



4.279 mujeres más que el año anterior

Un 59% de los contratos fue celebrado con menores de 30 años y un 38% con personas entre 30 y 50 años.



59% - menores de 30 años
38% - entre 30 y 50 años

Respecto del género, los hombres representan un mayor porcentaje respecto de la nómina total, con una participación del 76%. Un 21% de los contratos a tiempo parcial se celebraron con mujeres y un 79% con hombres. En cuanto a los contratos a tiempo completo, un 25% correspondió a colaboradoras mujeres y un 75% a colaboradores hombres.



25% mujeres



75% hombres



primeros pasos en el mundo laboral: la importancia de la igualdad de oportunidades.

Impulsamos la inclusión laboral con foco en las personas que atraviesan situaciones de vulnerabilidad. A diario, trabajamos para generar más oportunidades que permitan a las personas ingresar al mercado laboral decente, formal y registrado por medio de iniciativas para mejorar su empleabilidad.



educación y formación para impulsar la inclusión.

A partir de nuestro voluntariado corporativo "Compromiso Forward" llevamos adelante diversos talleres de empleabilidad en articulación con instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, contribuyendo a la educación y formación de las personas. Gracias a las 161 personas que desarrollaron estas actividades como voluntarios y voluntarias, hemos logrado impactar positivamente en la vida de 6.863 personas en el 2022.

Los talleres están basados en los siguientes ejes:

- Diseño y armado de CV.
- Información sobre procesos de reclutamiento y selección.
- Tips sobre cómo buscar empleo.
- Simulación de entrevistas.
- Capacitación en empleabilidad digital.
- Entrenamiento en habilidades para la empleabilidad.



161 voluntarios, representando un **12% más de participación** que en el periodo anterior.
145 actividades desarrolladas.
6.863 personas impactadas, un **33% más** que en 2021.
412,45 horas totales de capacitación.

primeros pasos en el mundo laboral: la importancia de la igualdad de oportunidades.

“Desde siempre he estado interesada en participar en actividades que vayan más allá de mi trabajo diario y me permitan contribuir a la comunidad de alguna manera y con Randstad, una empresa que está comprometida con estas acciones, lo he podido cumplir durante el año y medio en el que he sido parte de la compañía.

Poder estar con chicos y chicas que tienen como meta conseguir su primer trabajo y poderlos ayudar a realizar su primer CV o poder vivir la experiencia de estar y acompañar a mujeres que han vivido duras experiencias a retomar su vida laboral, ha sido una vivencia muy gratificante y enriquecedora.

Lo que más me gustó de esta experiencia fue saber que estaba haciendo algo por una buena causa. Sin duda alguna, pequeñas o grandes acciones ayudan a contribuir positivamente en la educación y desarrollo personal, profesional y escolar de niños/as, adolescentes y adultos.

El voluntariado corporativo es una excelente oportunidad para salir de nuestra zona de confort, conocer a nuevas personas y contribuir a una buena causa.”

Aniuska Pacheco Martinez, Consultora de Technologies y voluntaria de Compromiso Forward.



Ponderamos las alianzas público-privadas como catalizadoras que permiten el desarrollo de estos programas.

Algunas destacadas en el 2022 fueron:

- **Alianzas con centros de educación superior para brindar talleres de empleabilidad:** Universidad Torcuato Di Tella, Universidad Austral, Universidad Abierta Interamericana, Digital House y Universidad Nacional de Córdoba.
- **Participación en MoveRSE** como miembros fundadores y ocupando la Vicepresidencia de la ONG referente en el interior del país, orientada a desarrollar la Sostenibilidad en el mundo Corporativo.
- **Red Empresas Nacional contra el trabajo infantil:** somos miembros de la Mesa Directiva y la Red Empresas de Santa Fe contra el Trabajo Infantil como empresa fundadora y líder en el desarrollo de la iniciativa.
- **Red Cimientos:** para brindar herramientas a jóvenes en situación de vulnerabilidad para la inserción laboral.
- **Diagonal & Silverttech:** entrenamos a 260 miembros de nuestro personal interno en reclutamiento y selección de personas de más de 45 años y brindamos talleres de empleabilidad dentro del programa de entrenamiento laboral que lideran.
- **Centro de Desarrollo Emprendedor y Laboral en articulación con Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (CeDEL):** talleres de empleabilidad y entrevistas simuladas en el Barrio 31 "Padre Carlos Mugica" con la inclusión de 12 personas dentro de nuestra nómina.





- **IDEA- Instituto para el desarrollo empresarial de la Argentina:** participamos como disertantes para el Programa ACTUAR (Aprender, Conectar y Trabajar Unidos por Argentina) que consiste en la formación de personas en situación de vulnerabilidad.
- **Fundación Forge:** taller para facilitar la búsqueda del empleo y simulación de entrevistas.
- **JCI Rosario - Cámara Internacional de Jóvenes:** alianza con esta ONG internacional de jóvenes líderes para taller de búsqueda de empleo y armado CV.
- **Fundación Vicente Lucci:** realizamos talleres de empleabilidad con la que también colaboramos en el armado de los contenidos de su programa Formando en Valores para el módulo de Empleabilidad.
- **Fundación Empujar:** organización sin fines de lucro enfocada en la capacitación de jóvenes de 18 a 24 años en competencias y habilidades para su inserción laboral formal. En el 2022, realizamos 14 actividades, impactando en 1220 personas y logrando la incorporación de 9 personas a nuestra nómina.
- **Fundación Reciduca:** dictado de capacitaciones y talleres para los jóvenes del Programa Educativo del último año del secundario.
- Participación en el **Club Agro makers** organizado por la Fundación de la Bolsa de Comercio de Rosario con nuestro taller de empleabilidad.
- **Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires:** implementamos el programa de prácticas educativas recibiendo 30 alumnos de una escuela pública para que vivan una semana de trabajo dentro de nuestras oficinas. Este programa de aprendizaje incluyó introducción al mundo de los Recursos Humanos, y técnicas de reclutamiento y selección. A su vez, se llevaron herramientas para sus primeros pasos en el mundo del trabajo y consejos para una primera entrevista.



“La pasantía me resultó una experiencia muy amena. El personal de Randstad se mostraba muy receptivo respecto a nuestras inquietudes y dudas, creando un espacio confortable entre compañeros y desarrollando dinámicas grupales durante las horas que pasábamos en la oficina. Sobre todo, me llevo habilidades indispensables para la búsqueda laboral. Como el trabajo dentro de una oficina, las pautas a seguir para el armado de un currículum que se adapte a las exigencias del puesto laboral y generar una convivencia sana con tus compañeros de trabajo. Y sobre todo, me llevo habilidades indispensables para la búsqueda laboral.”

Tiago Acuña del colegio Bermejo.

Como una de las coordinadoras de ACAP me llevo una grata experiencia de trabajar junto a adolescentes del ultimo año del secundario y pensar que hicieron realidad su introducción en el mundo del trabajo. Al principio nos observaron, nos escucharon y participaban de dinámicas para comenzar a conocerse y conocernos. Esos días se permitieron venir a realizar su enfoque de lo aprendido en el colegio y ver que lo que habían estudiado lo iban a utilizar en el mundo laboral. Lo que hizo aumentar sus inquietudes y desarrollar las dinámicas tanto grupal como individual en pos del crecimiento de su conocimiento. El resultado final fue realizar una busqueda y seleccion de los perfiles activos de Randstad. Y el posterior screening telefónicos a los candidatos seleccionados. Y nosotros que llevamos adelante la pasantías poder decir objetivo cumplido.

Andrea Marcote.



Gracias a nuestro trabajo incluimos a más de 50 personas en situación de vulnerabilidad.

Realizamos 145 talleres durante el 2022, representando un 26% de incremento de actividades con respecto al 2021.

equidad de género, en nuestra agenda.



	mujeres	hombres
total personal interno	64,92%	35,08%
mandos medios y gerenciales	52,47%	47,53%

En 2022 aumentamos la proporción de mujeres en mandos medios y puestos gerenciales respecto del periodo anterior, pasando de un 50% a un 52,47%.

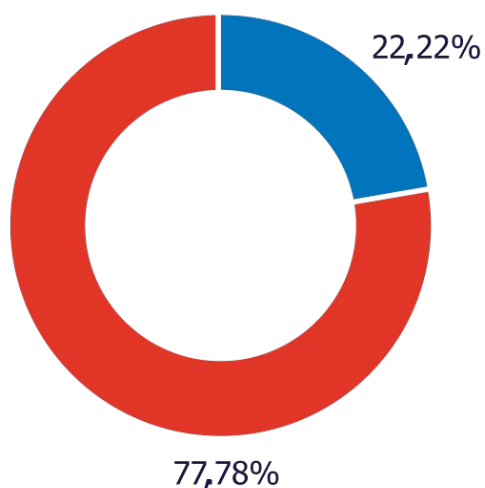
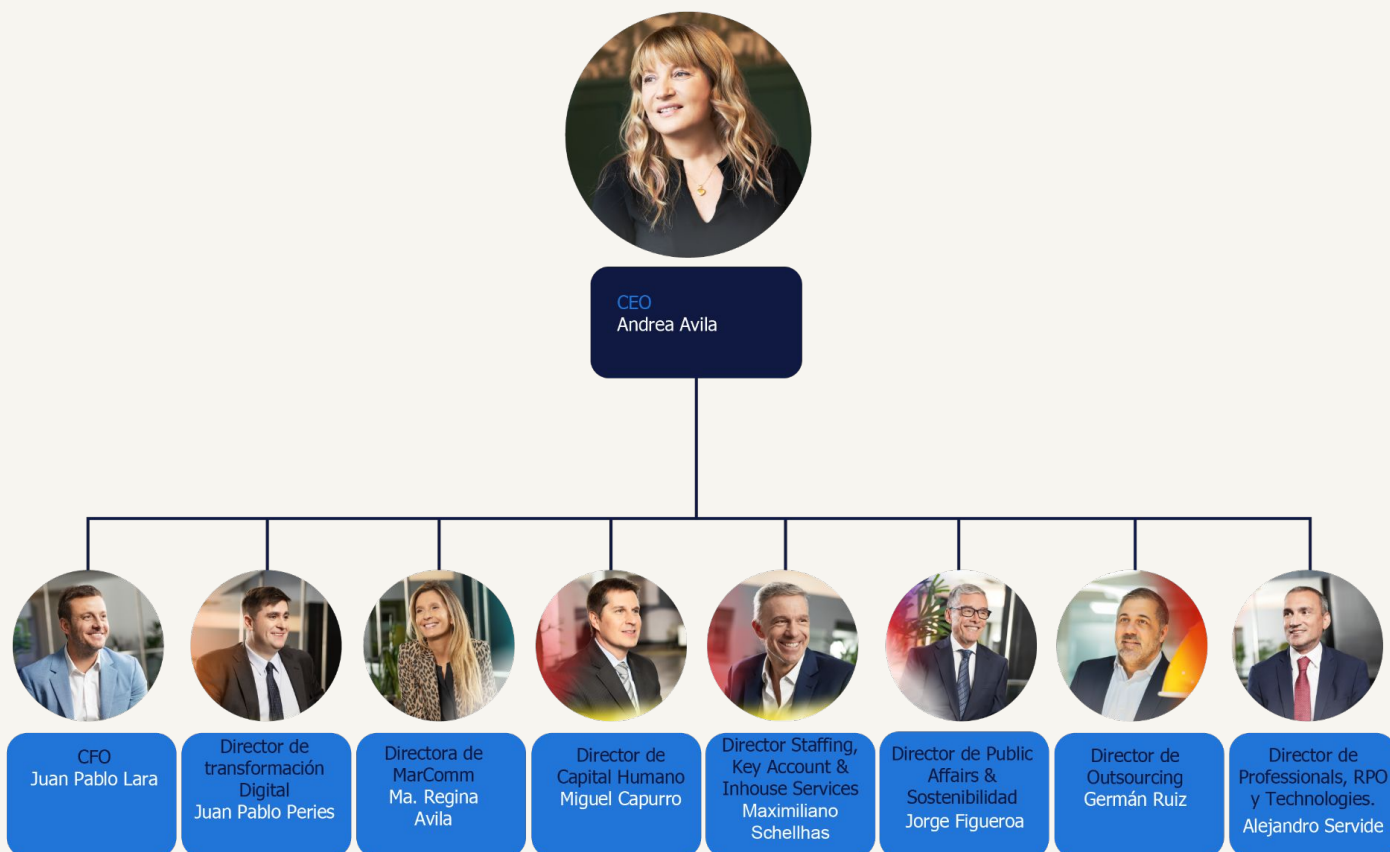
Estamos comprometidos con la equidad de género en el mundo del trabajo y, para eso, trabajamos todos los días para acelerar el ritmo de cambio, impulsando procesos de selección que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión, y que den como resultado el desarrollo de una sociedad más justa y con acceso igualitario a las oportunidades.

Consideramos, también, que la equidad de género debe ser transversal a todas nuestras acciones, por lo que llevamos los principios de empoderamiento de la mujer a todos los ámbitos y vinculaciones con los grupos de interés de nuestra actividad como parte de nuestro compromiso como empresa

firmante de los [Women Empowerment Principles de Naciones Unidas](#).

Consideramos que la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Por esta razón, tenemos un plan de equidad de género y empoderamiento de la mujeres que incluye políticas y procedimientos para el trato igualitario; una guía de reclutamiento neutro al género; fijación de objetivos, medición, seguimiento, reporte y comunicación de métricas; difusión de los principios de equidad de género mediante nuestras herramientas de gestión y a través de campañas de comunicación corporativas.

gobierno corporativo.



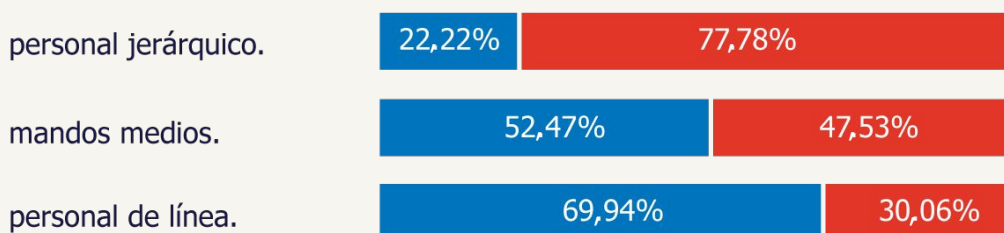
distribución de género en nuestro gobierno corporativo.

femenino masculino

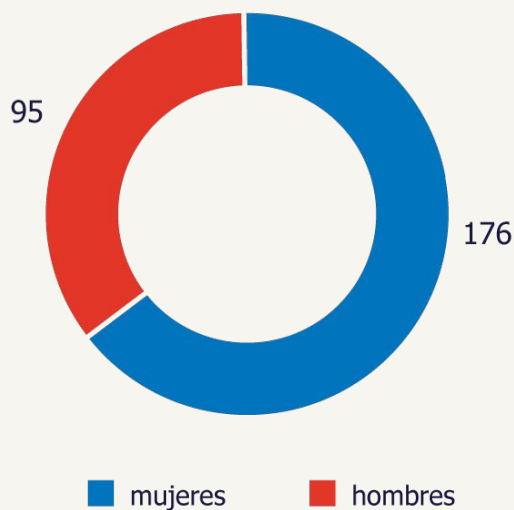


el reflejo de la equidad de género en nuestro personal interno.

diversidad de género por categoría laboral.



nuevas contrataciones por género.



	mujeres	hombres
por tipo de contrato		
permanente	396	214
temporal	26	14
por jornada		
completa	399	216
media jornada	23	12

rotación de nuestro personal interno por género.

por género

femenino	16,77%
masculino	11,38%

Nuestro trabajo en materia de inclusión con el personal interno: igualdad de salario para hombres y mujeres.

En el marco de nuestro programa de empoderamiento llevamos adelante la medición de los ejes claves para alcanzar igualdad de oportunidades. Parte de esos ejes fundamentales es la igualdad de salarios frente a la igualdad de tareas.

	2020	2021	2022
directores	-3,98%	-6,17%	2,13%
gerentes nacionales y managers back	-4,20%	-5,59%	-6,70%
gerentes regionales y nacionales field	3,05%	-2,60%	-5,67%
mandos medios field + back	-3,62%	-4,29%	-3,77%
línea field	3,96%	0,83%	-0,84%
línea back	-3,39%	-1,81%	0,42%

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

Durante 2022, la balanza se ha inclinado hacia las mujeres en el segmento de Gerentes Nacionales y Managers de Back Office, aumentando en un 1,1% y en continuación de la tendencia de los dos periodos anteriores. Lo mismo ocurre en el caso de Gerentes Regionales y Nacionales del Field, donde se evidencia un 3,07% de achicamiento de la brecha. En el caso de la Línea Field la tendencia se mantuvo, mientras que en el caso de Directores y empleados de línea del Back Office, la brecha se ha revertido levemente, en un 4,4% y en un 1,39% respectivamente, valores en los que continuaremos trabajando en el siguiente periodo para achicar la brecha salarial de género.



beneficios que impulsan la equidad de género.

En Randstad entendemos que el engranaje fundamental para brindar servicios de calidad es el compromiso de nuestro personal interno. Por esta razón, a través de las áreas de Capital Humano y de Comunicación, Cultura & Engagement, contamos con diferentes políticas, acciones y propuestas de beneficios destinadas a nuestros empleados directos en todo el país.

Nuestra propuesta está enfocada en ofrecer beneficios que generen un balance entre la vida laboral y personal, tales como flexibilidad horaria y licencias de paternidad extendida.

flextime:

- Día Randstad: un día libre al año.
- Viernes Early Check Out: 4 viernes de media jornada al año.
- Conciliación Vida Familiar:
 - o Día libre en el mes del padre y de la madre.
 - o Día libre en el mes de cumpleaños.

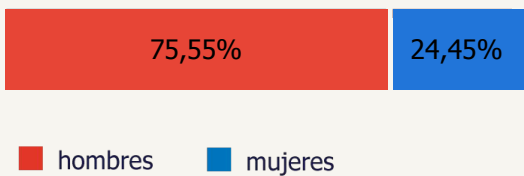
licencias:

- Licencia por Maternidad: apoyamos a todas las madres mediante el otorgamiento de los 3 meses de licencia correspondientes en caso de nacimiento, adopción o vientre subrogado.
- Licencia por Paternidad extendida: nuestra empresa ha sido pionera en el país en materia de equidad de género, al extender voluntariamente la licencia para padres a 7 días en 2014, para luego ampliarla a 14 el año siguiente y a 21 días en 2018.

permiso parental 2022	mujeres	hombres
Total de empleados que han usado derecho a permiso parental.	10	5
Total de empleados que han regresado después de terminar el permiso parental.	7	5
Total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	10	5

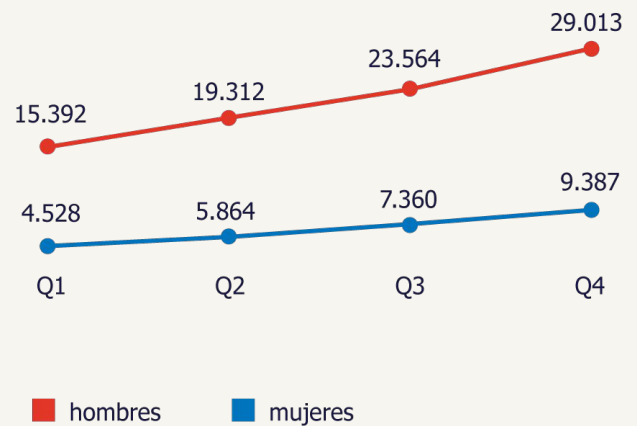
impulsando la equidad de género - colaboradoras.

distribución de colaboradores/as por género.



En 2022 nos propusimos un objetivo desafiante de poder mejorar la composición de la nómina de nuestros colaboradores y colaboradoras. Si bien hicimos avances, no logramos la meta que nos habíamos fijado en 27,5%.

evolución de colaboradores/as durante 2022.



Cerramos el 2022 con 38.400 colaboradores y colaboradoras, **un 15% más que el año pasado.**

impulsando la equidad de género en el mundo del trabajo.

En Randstad promovemos la equidad y diversidad de género en el ámbito laboral mediante nuestra participación en iniciativas tales como:

- **Cuadrilla de mujeres en la vid:** por primera vez en la historia de Randstad, la división de Agronegocios formó un equipo de 4 cuadrillas de 150 personas, de cosecha lideradas enteramente por mujeres, como parte de la 18° campaña de cosecha de uvas que realizamos con clientes como Juiar, Norton y Chandon.
- Trabajo en conjunto con la **ONG Contratá Trans** para la inserción laboral de personas del colectivo LGTBQ+ en búsquedas internas para presentar ternas inclusivas.
- Curso Women Going Digital de la mano de la **Cámara Alemana** que benefició a 4 mujeres de más de 35 años que pertenecen a Randstad en la formación en habilidades digitales.
- Comunicación de nuestra guía de reclutamiento para empresas neutro de género en conjunto con el **Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**.
- Renovamos nuestro compromiso con **PARES, iniciativa Público-Privada del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires** para trabajar en pos de la equidad de género en las empresas. Por medio de la participación de grupos de trabajo hemos sido parte de esta iniciativa en donde nos nutrimos de compartir con empresas y el sector público nuestras prácticas para potenciarlas y escalar impacto.
- Participamos de la **Feria de Empleabilidad para mujeres** en la Ciudad de Buenos Aires, a fin de fomentar la inserción laboral femenina y reafirmar nuestro compromiso con la construcción de un mundo del trabajo con equidad de género, más justo e inclusivo.



- Llevamos adelante la tercera etapa del programa [Mujeres en Logística, en conjunto con GAN \(Red Global de Aprendizaje\) y UIA \(Unión Industrial Argentina\)](#). Esta iniciativa surgió de la problemática de baja participación de mujeres en posiciones dentro del área de logística de las empresas. En este estadio, impulsamos un programa de formación y entrenamiento con el objetivo de achicar la brecha. Para lograrlo, se puso el foco en entrenar a 25 mujeres en el centro de formación de Ezeiza de la UIA. La formación brindada es Operador de logística distribución y transporte y de autoelevadores, la cual tuvo una duración de seis meses. Dentro de la misma, llevamos adelante un taller de empleabilidad de dos instancias, una teórica y otra práctica, y además una clínica de empresas en donde las mujeres pudieron participar de entrevistas con reclutadores de nuestra cadena de clientes.
- [Participaciones de Andrea Avila](#) como referente y vocera de nuestro posicionamiento como líderes y referentes del mundo del trabajo y de la equidad de género [dentro de las organizaciones con las siguientes actividades destacadas:](#)
 - CITI, "Diversidad en la Cadena de Valor".
 - Experience LIDE "CEO Inclusivo y Empresas Diversas".
 - "Derribar las paredes de cristal en la Agroindustria" en el marco del evento Agroindustria de IDEA.
 - "Queen of the road" con Scania.
 - Speaker en WCD's 2022 Global Institute.
 - Reunión con Sanda Ojiambo, directora ejecutiva de UN global Compact en el marco del UN Global Compact Private Forum en Nueva York.
- Participación en dos programas aceleradores de Naciones Unidas: [SDG Ambition y Target Gender Equity](#), que tenían como objetivo incrementar el ritmo de implementación de los objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres.





nuestro trabajo en pos de un servicio de calidad.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El 61% de nuestros clientes recomiendan nuestros servicios

A través de nuestro programa ADN, medimos la satisfacción de todos nuestros públicos, lo que nos permite conocer la calidad de nuestro servicio y trabajar en pos de mejorar cada día su experiencia con nosotros.

la experiencia de nuestros clientes en el centro de nuestro trabajo diario.

A través de nuestro programa ADN que ya cumplió 5 años, ponemos la experiencia de nuestros clientes, candidatos/as y colaboradores/as en el centro de todas las decisiones que tomamos. Con ADN podemos medir el grado de recomendación de nuestro servicio por parte de nuestros públicos, obteniendo así indicadores que nos permiten trabajar para continuar mejorando nuestros servicios.

En 2022, obtuvimos resultados positivos y los indicadores nos mostraron que nuestros esfuerzos diarios nos mantienen en el rumbo de la recomendación y satisfacción de nuestros públicos. Entre las cualidades más valoradas por nuestro público de clientes se encuentran la atención personalizada y fluida, el servicio y la velocidad y calidad de respuesta.

	nps	participantes
2021	61%	1.679
2022	61%	1.545



El 61% de nuestros clientes recomiendan nuestros servicios.

Para potenciar ADN, llegó Customer Delight, una nueva etapa del programa que tiene como objetivo poner nuestros esfuerzos en generar una cultura centrada en lo humano. En esta dirección, trabajamos a diario sobre las necesidades subconscientes que guían las acciones y decisiones de nuestros públicos.



Durante el 2022 logramos resultados muy buenos para nuestra compañía: **alcanzamos un índice de satisfacción en nuestros clientes de 8,57.**

satisfacción de nuestros/as colaboradores/as.

ADN Randstad también nos permite conocer la satisfacción de nuestros/as colaboradores/as y candidatos/as. De acuerdo a nuestro sistema de medición, los atributos mejor calificados fueron la excelente atención, servicio y oportunidad laboral.

2021	nps	participantes
2021	74%	4.796
2022	76%	4.599

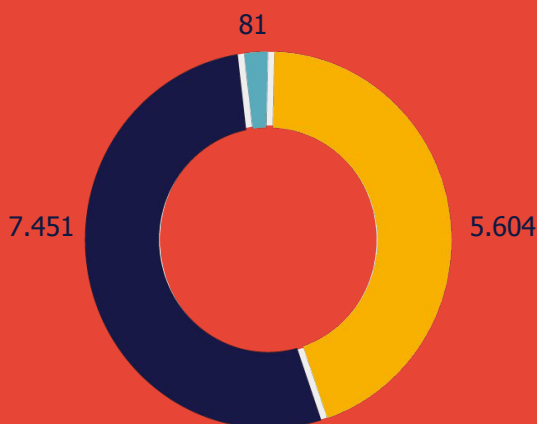
El 76% de nuestros/as colaboradores/as recomiendan nuestros servicios, aumentando un 2% el índice de satisfacción con respecto al año anterior.

índice de satisfacción: 9,12

escuchando todas las voces: gestión de incidencias.

En nuestra búsqueda de la mejora continua, queremos escuchar todas las voces. Es por esto que a través de nuestros diferentes canales oficiales como son nuestra web, extranet, redes sociales, correo electrónico y teléfonos, recibimos consultas, sugerencias y reclamos. Todas estas incidencias son centralizadas y manejadas a través de una plataforma interna con un equipo dedicado, teniendo como premisa fundamental la resolución y respuesta dentro de las primeras 72 horas hábiles. En el 88,20% de los reclamos hemos cumplido con los tiempos de respuesta definidos.

tipos de incidencias recibidas.



Durante el 2022, recibimos 13.136 contactos, 4.076 más que el año anterior.

■ consultas ■ reclamos ■ sugerencias



con foco en una experiencia de calidad.

compromiso con nuestros grupos de interés.

clientes

desafíos 2022

Lanzar Randstad Technologies, nuestra nueva unidad de negocios enfocada en brindar soluciones de recursos humanos en áreas de tecnologías. Consolidar nuestra posición como #1 del mercado.

progreso

Lanzamos Randstad Technologies y Executive Search, nuevas unidades de negocio que nos permiten seguir especializándonos en las mejores soluciones que el mercado demanda, fortaleciendo así nuestra posición de liderazgo como #1.

desafíos 2023

Continuar consolidando nuestra posición como #1 del mercado y partner estratégico de nuestros clientes en todas nuestras unidades de negocio logrando una sinergia y trabajo colaborativo entre todas ellas.

candidatos

desafíos 2022

Lanzar nuestra app para candidatos enfocada en brindar la mejor experiencia en la búsqueda de empleo y seguir creciendo en reconocimiento de marca y consideración

progreso

Lanzamos y potenciamos nuestra app como principal canal a través del cual los candidatos pueden interactuar con todo lo que Randstad tiene para ofrecerles.

desafíos 2023

Lanzar un centro de reclutamiento de candidatos que nos permita agilizar nuestros procesos y generar una base de candidatos ya validada para nuestras diferentes sucursales.

colaboradores

desafíos 2022

Trabajar en el desarrollo de nuevos beneficios para construir engagement e identificación con nosotros. Continuar acompañándolos.

progreso

Seguimos potenciando nuestro Club Randstad con beneficios de alcance nacional para todos los colaboradores incorporando la comunicación de este programa en todas las instancias de contacto con los colaboradores.

desafíos 2023

Continuar potenciando el enrolamiento y uso de Randstad App, nuestra aplicación para colaboradores.

personal interno

desafíos 2022

Estamos regresando a las oficinas luego de la pandemia, construyendo un nuevo esquema de trabajo en el que buscamos mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, enfocados en la productividad y el desarrollo de los empleados; en un entorno híbrido en el que predomina el uso de las herramientas que nos brinda el contexto de transformación digital encarado por la organización. Todos nuestros esfuerzos se orientan a las personas, cuidando tanto a nuestros empleados y sus familias, como el negocio y los stakeholders.

progreso

Hemos orientado nuestro trabajo y esfuerzo a equilibrar el tiempo y espacio donde trabajamos. Los equipos han regresado a las oficinas paulatinamente adaptándonos a las necesidades del negocio cambiante y a los nuevos patrones de conducta y orden familiar. Siempre buscando un equilibrio e impactar positivamente en nuestro talento interno. Tenemos esquemas de trabajo híbridos donde la presencia es una parte importante para la mayoría de los equipos

desafíos 2023

Por avanzar y llegar al objetivo de aplicar la flexibilidad con intencionalidad como mirada superadora a nuestros esquemas de trabajo actual. La importancia de estar presente de manera física cuando sea necesario y poder operar de la mejor forma manteniendo el equilibrio entre todos nuestros públicos (candidatos, clientes, colaboradores y talento interno). Avanzando con lograr 100% de espacio para que todos podamos tener un lugar de trabajo en el momento que sea necesario. Mirada moderna, movilidad inter oficina y flexibilidad como un patrón en la forma en que hacemos las cosas en Randstad.

comunidad

desafíos 2022

Thought Leadership como base estratégica para desarrollo de acciones. Desarrollar una figura líder de proyectos de sostenibilidad para fortalecer el concepto de transversalidad y que todos somos parte de la gestión de sostenibilidad. Voluntariado corporativo. Involucrar a la dirección y los mandos medios. Experiencia como plataforma para formar embajadores Randstad. Incrementar la participación en programas que desarrollen la formación en habilidades para mejorar empleabilidad y apoyo a la terminalidad escolar. EDI&B como eje de programas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral Triple impacto: camino a la certificación Empresa B.

progreso

Thought Leadership: Desarrollamos nuestro posicionamiento interno tomando contacto y participación con las áreas estratégicas de la compañía.

Voluntariado corporativo: incrementamos en más del 25% nuestros impactos.

EDI&B: implementamos acciones innovadoras en materia de diversidad para conocer a nuestro personal interno así como también continuamos midiendo y reportando nuestros programas y trabajo en pos de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Triple Impacto: definimos acciones para mejorar nuestra performance bajo estándares B.

desafíos 2023

Thought Leadership: continuar trabajando en la cultura de la compañía para que todos seamos parte de la gestión de Sostenibilidad.

Voluntariado corporativo: escalar el impacto y diversificar la propuesta para nuestro personal interno.

EDI&B como eje de programas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral.

Triple impacto: autoevaluación y diseño de un plan de acción para la certificación Empresa B.

certificación nacional.

El último año mantuvimos la certificación a nivel Nacional de nuestro Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2015, otorgado por TÜV Rheinland. Consideramos que este logro es el resultado de nuestro continuo esfuerzo por optimizar y estandarizar todos nuestros procesos en búsqueda de brindar servicios de calidad que satisfagan a nuestros clientes.



¿cómo nos comunicamos con nuestros públicos?

En Randstad promovemos la vinculación con todas las partes interesadas con el objetivo de fortalecer y dar respuesta a sus expectativas e intereses.

grupo de interés

mecanismo de diálogo

clientes

- Encuestas de NPS
- Sitio web
- Redes sociales
- Reporte de sostenibilidad
- Encuesta de materialidad
- Randstad Employer Brand Research
- Newsletter
- Eventos de relacionamiento
- Sitio web

candidatos y colaboradores externos

- Redes sociales y aplicaciones
- Ferias de empleos
- Extranet
- Reporte de sostenibilidad
- Encuesta de materialidad
- Línea ética
- Encuestas de satisfacción
- Club Randstad
- Comité de seguridad y salud
- Línea ética

empleados

- Actividades de capacitación
- Canales de comunicación internos
- Evaluación de desempeño
- Encuesta de satisfacción
- Programas de Sostenibilidad y voluntariado
- Reporte de sostenibilidad
- Encuesta de materialidad
- Reuniones de Gobierno Corporativo

accionistas

- Reporte de sostenibilidad
- Encuesta de materialidad
- COP UN (Comunicación sobre el Progreso ODS)
- Programas e iniciativas de acercamiento y de voluntariado

gobierno, sociedad y comunidad

- Reporte de sostenibilidad
- Encuestas de materialidad
- Sitio web
- Redes sociales
- Eventos y ferias
- Comité de seguridad y salud

sindicatos

- Sitio web y redes sociales
- Reporte de sostenibilidad
- Encuestas de materialidad
- Sitio web y redes sociales
- Evaluación de proveedores
- Adhesión al código de conducta

proveedores



en pos de un servicio de excelencia, también con nuestros proveedores.



2022	NPS	muestra
proveedores	69%	71

Para eficientizar nuestros procesos y lograr así un servicio de calidad, debemos trabajar continuamente para optimizar al máximo nuestras compras y anticiparnos a potenciales cambios que pudieran afectarnos. Para esto, buscamos tener una relación sostenible tanto con proveedores críticos² como no críticos.

La gestión de nuestra cadena de suministro se realiza de forma local, tanto a nivel provincial como nacional, lo que nos permite que no se generen inconvenientes ni cambios significativos en cuanto a la ubicación y suministro de nuestros proveedores durante el periodo reportado.

Todos nuestros proveedores deben cumplir con la legislación local y nacional relativa a salud y seguridad en el trabajo, la protección de datos personales y los cuidados del medio ambiente, es por esto que en 2022 hemos realizado una evaluación a todos los proveedores críticos de bienes y servicios. Esta evaluación se realiza de forma anual y está a disposición en la extranet de cada proveedor, dando la posibilidad de consultarla de manera autogestiva. En este periodo hemos tenido solo resultados favorables.

98,54% de nuestros gastos fueron destinados a proveedores locales³.

El 100% de nuestros proveedores críticos han sido evaluados en 2022.

² Proveedores críticos: contratistas, concesionarios, minoristas, profesionales, servicios, mayoristas, entre otros. Los rubros principales son ropa y equipo de trabajo, exámenes médicos y preocupaciones, selectores freelance.

³ Todos los proveedores locales cuentan con domicilio fiscal y registros impositivos establecidos y radicados en jurisdicción de la República Argentina.



Sumado a lo antes mencionado, llevamos adelante un seguimiento periódico de reclamos de todos nuestros proveedores, quienes cuentan con la posibilidad de efectuarlos vía videollamada. Se trata de un seguimiento que realizan las áreas involucradas.

En 2022 experimentamos un incremento de un 17% en las incidencias de proveedores.

incidencias de proveedores	
2021	191
2022	239

Como desafío 2023 buscamos reducir las incidencias o reclamos, trabajando en el seguimiento y reducción de la cantidad de casos.

También, nos proponemos finalizar el proceso de digitalización de facturas centralizadas y la realización de un análisis y revisión de simplificación alta proveedores para favorecer la relación con nuestros proveedores.



orgullo randstad.

satisfacción de nuestro personal interno.

En Randstad trabajamos continuamente para reforzar el compromiso de nuestro personal interno porque consideramos que el bienestar de nuestros empleados es un punto central para brindar un servicio de calidad a todos nuestros públicos.

Por este motivo, además de generar acciones de engagement destinadas a todos nuestros empleados directos, hemos establecido que nuestros beneficios alcancen a todos, independientemente de la categoría, la región donde operen o la antigüedad laboral.

Mediante nuestras iniciativas, buscamos construir una propuesta que asegure una experiencia satisfactoria para el personal interno en todo su recorrido dentro de la compañía, como así también que fomente el sentido de pertenencia. A fin de que nuestros empleados se sientan orgullosos de ser parte de la compañía, tenemos en cuenta los intereses y afinidades de las diferentes regiones, así como también la promoción de nuestros valores y cultura.

beneficios

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

fechas y regalos especiales

- Regalo por antigüedad: se entrega un obsequio al cumplirse 1, 3, 5, 10, 20 y 30 años de trayectoria en la compañía.
- Regalo por graduación.
- Regalo por cumpleaños.

bienestar & salud

- Gimnasio gratis.
- Medicina Prepaga.
- Vacuna antigripal.

formación

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



la importancia de medir nuestro clima interno.

Creemos que es importante verificar periódicamente el alineamiento de nuestra gestión con las expectativas e intereses de nuestro Capital Humano. Por ello, todos los años realizamos una encuesta de clima interno, "Randstad in Touch" (RIT).

con una participación del 95% del personal, un 20% más que el año pasado, obtuvimos una puntuación de 8,7 puntos.

En 2022, incorporamos un módulo de información sociodemográfica en materia de diversidad la cual se realizará dos veces al año con el objetivo de conocer la composición de nuestro personal interno. A su vez, contamos con preguntas que buscan conocer la percepción de nuestro personal interno sobre nuestras acciones y desempeño como una empresa diversa e inclusiva, cuyos resultados utilizamos para diseñar planes de acción y propuestas mejoradas.



nuestra cultura Human Forward.

Nos esforzamos en desarrollar acciones de engagement en pos de acompañar y fidelizar a nuestro personal interno, a fin de acercarlos a nuestra cultura Human Forward.

acciones de engagement.

En 2022 llevamos adelante algunas acciones para mantener viva nuestra cultura corporativa y generar cercanía con nuestra gente:

- Evento especial por lanzamiento de nuestra nueva intranet: festejamos en cada oficina con decoración y un regalo dulce para compartir.
- Pizza party tour: todos los meses, a través de un concurso, una de nuestras sucursales se ganaba un after para celebrar en la oficina.
- Ritual Human Forward: luego del primer mes de ingreso, los nuevos empleados participaban de un after con 2 anfitriones, donde a través de juegos y temáticas demostraban su cultura Human Forward.
- Acción especial en las oficinas para Pascuas.
- Prode Mundial Qatar 2022.
- Regalos especiales para el Día del Padre, Día de la Madre y Día de la Familia.
- Llevamos adelante diferentes trivias y concursos a través de nuestra red social interna e intranet para fomentar la participación y el engagement de nuestro personal interno.
- Como cierre de año, realizamos nuestra tradicional fiesta de fin de año con los más de 600 empleados.

formación y capacitación del personal interno.

La clave de la alta calidad de nuestros servicios radica en hacer foco en las necesidades de nuestros distintos públicos. Para lograrlo, entendemos que la formación de nuestro personal interno es un eje fundamental de nuestra estrategia corporativa.

Por ello, en este periodo se brindó un **18% más de horas totales de capacitación que en 2021.**

total anual de horas de capacitación

2022	27.785
2021	23.537

horas de formación promedio por género

mujeres	41,66
hombres	44,74

horas de formación por categoría laboral

personal de línea	19.329
mandos medios	6.354
personal jerárquico	2.102

En nuestra empresa formamos en liderazgo a nuestro personal interno, a fin de prepararlos para ser promovidos a posiciones ejecutivas en el futuro:

Programa "Potenciar Liderazgo"

"Potenciando Nuestros Equipos de Back Office" Universidad Torcuato Di Tella

"Potenciando Nuestros Equipos Comerciales" Universidad Torcuato Di Tella

Randstad Management School

"Programa de Desarrollo Gerencial" Universidad Torcuato Di Tella

"Programa de Formación General Gestión de las Personas" IDEA

"Liderazgo Ágil" UCEMA

"Programa de Desarrollo Directivo" IAE Universidad Austral

"Programa de Coaching Organizacional" Universidad de San Andrés

buenas prácticas de trabajo seguro.

En Randstad, la salud y seguridad de las personas en el lugar de trabajo son estratégicos. Por eso, contamos con una Política que promueve la seguridad de todos nuestros públicos. Nuestro objetivo es proveer condiciones de trabajo seguras y saludables, mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y cumplir las disposiciones legales vigentes, con la finalidad de evitar accidentes, lesiones y enfermedades.

En 2022 mantuvimos la certificación ISO 45.001 y nos proponemos continuar con ella el año próximo.

Esta certificación nos posiciona como empresa comprometida con la Salud y Seguridad ocupacional, teniendo la obligación de estar 100%

alineados con los objetivos de la Política de Higiene y Seguridad, aspirando a que nadie se accidente en su actividad laboral, a brindar las mejores condiciones de seguridad y salud en el ambiente de trabajo, a cumplir los requisitos legales y a mejorar continuamente.

Un desafío que nos habíamos propuesto en 2021 era contar con presencia de personal de Higiene y Seguridad (H&S) en las instalaciones de nuestros clientes, a fin de colaborar en la mejora de la seguridad de todos nuestros colaboradores. En esta dirección, hemos logrado realizar 257 visitas técnicas, destinadas a brindar capacitaciones, realizar chequeos de condiciones seguras, llevar adelante auditorías de campo, confeccionar informes, y más.



Hubo al menos 1 visita de H&S todos los días del año 2022 a sitios de clientes.

Sumado a ello, para adaptarnos a las últimas tendencias en capacitación del personal, en 2022 logramos confeccionar y ejecutar un video de inducción en H&S. El mismo fue adaptado para la aplicación móvil Randstad App, de modo tal que todos los colaboradores que se enrolen en la aplicación, además de realizar la inducción, puedan realizar una evaluación final para acreditar su aprendizaje.

En 2023 nos desafiamos a continuar trabajando para:

- Reducir la tasa de denuncia.
- Reducir los accidentes en el rubro agroindustrial a partir de la concientización de los trabajadores y acciones tales como la colocación de material antideslizante en escaleras de cosecha a fin de disminuir las caídas en un 20%.
- Generar propuestas para incorporar innovaciones tecnológicas que puedan hacer más seguro y saludable el mundo del trabajo.

Abordaremos estos retos en trabajo conjunto con nuestra Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

la tasa de accidentes.

La Tasa de Accidentes (TACC), correspondiente a colaboradores y capital humano, ha experimentado un leve descenso respecto del periodo anterior, alcanzando los siete puntos.

evolución de nuestra tasa de accidentes.

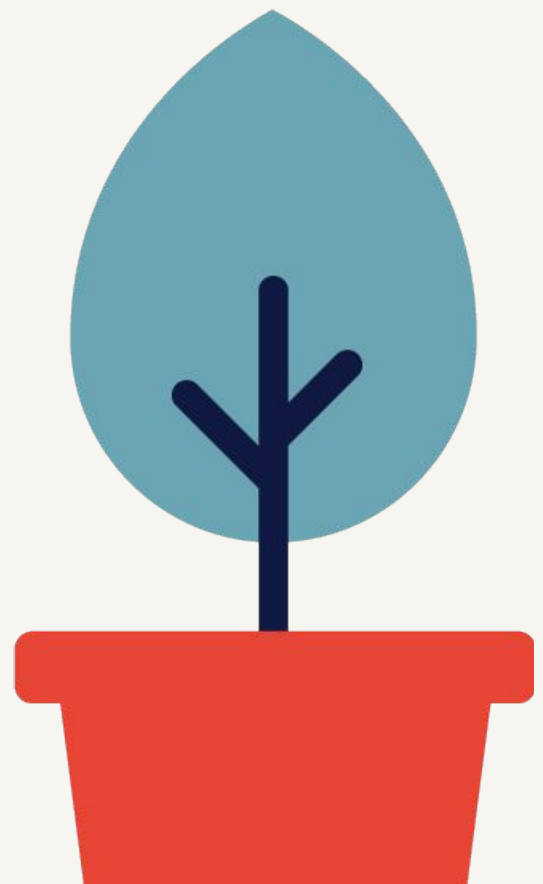


comprometidos con el cuidado del medio ambiente.

En Randstad desarrollamos iniciativas para medir y gestionar nuestros impactos medioambientales. Consideramos que actuar en pos de la preservación del medio ambiente es esencial para asegurar la sostenibilidad de la vida para las generaciones futuras.

En este periodo hemos implementado **diversas acciones que contribuyen a la acción por el clima:**

- Generamos comunicaciones sobre el uso responsable de la energía, agua y combustible.
- Compensamos una parte de nuestra huella de carbono.



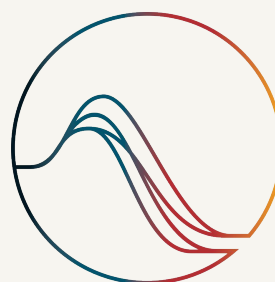
En 2022 no registramos incumplimientos de la legislación y/o normativa ambiental.

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

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

consumo anual de energía de fuentes tradicionales.

Como filial representante del Holding en Argentina, nos hemos alineado a la metodología de medición de Huella de Carbono de nuestra casa matriz, debido a su compromiso con la metodología de Science Based Targets (SBTi). Es por esto, que hemos revisado y actualizado la medición 2021 y la correspondiente para el periodo informe, incluyendo nuevas categorías para cada uno de los alcances, es por esto que se presentan algunas diferencias de lo informado en el último Reporte de Sostenibilidad.



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



emisiones por fuente.

por toneladas de CO₂ equivalente

2022

2021

alcance 1

combustible para calefaccionar (gas)	59	30
combustible para autos corporativos (nafta)	231	186
combustible para autos corporativos (diesel)**	113	97
fuga de refrigerantes**	200	150

total CO₂ scope 1

603

464

alcance 2

electricidad	93	62
*garantía de origen	-93	0
electricidad sustentable**	0	0
calefacción urbana**	14	13
*bonos de carbono	-14	0

total CO₂ scope 2

0

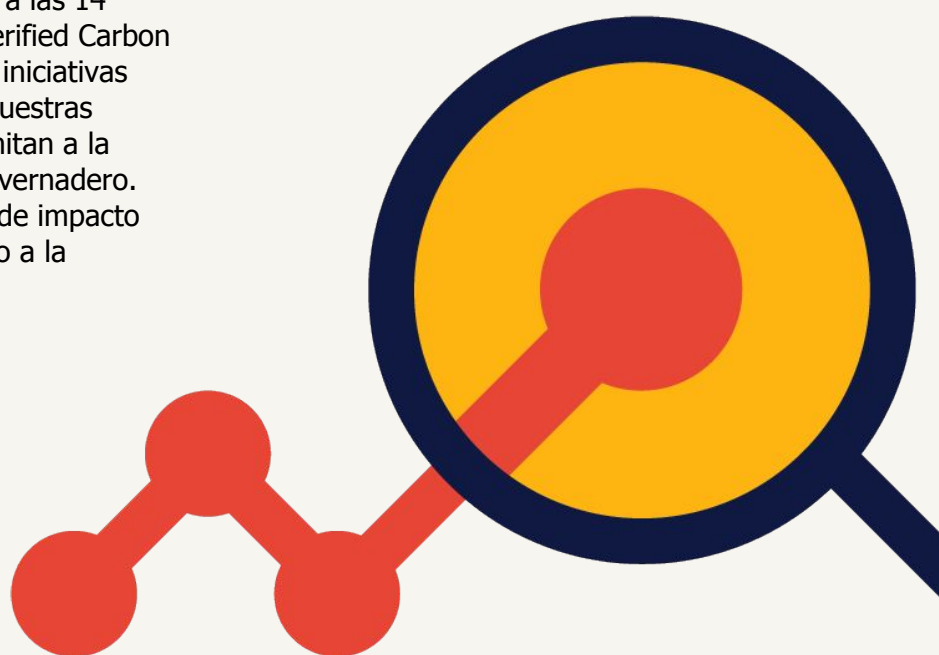
76



alcance 3		
viajes en avión	136	18
otros viajes de negocios**	130	29
bienes y servicios adquiridos**	1.548	844
desplazamiento de los empleados**	142	99
actividades relacionadas con el combustible y la energía**	105	87
total CO₂ scope 3	2.061	1.077
consolidad		
total de emisiones por tonelada métrica	2.678	1.616
etcs	608	467
emisiones per etc	4,4	3,46

** Categorías consideradas según nuevos lineamientos de cálculos.

En 2022 adquirimos 322.000000 MWh de energía renovable proveniente del Parque solar fotovoltaico Guañizuil IIA, lo que nos permitió reducir nuestras emisiones de alcance 2 en 93 tCO₂eq por garantías de origen. A su vez, compramos 14 bonos de carbono a través de Carbon Neutral +, equivalentes a las 14 tCO₂e certificadas y compensadas bajo Verified Carbon Standard (VCS) del Project N° 185. Estas iniciativas nos permitieron compensar el 100% de nuestras emisiones de Scope 2 evitando que se emitan a la atmósfera 107 tCO₂eq gases de efecto invernadero. Adicionalmente hemos generado un plus de impacto gracias a la plantación de 37 árboles junto a la Asociación Amigos de la Patagonia.



diversificando nuestra oferta de servicios.

En Randstad sabemos que cada empresa es única y requiere de una atención personalizada para alcanzar sus metas. Por esta razón, nos esforzamos para poder ofrecer soluciones que respondan a las necesidades de cada uno de nuestros clientes.

Con el foco en continuar siendo los #1 en servicios de recursos humanos, nuestro desafío en este periodo ha sido **potenciar el poder que la tecnología nos brinda, a fin de poder atender mercados cada vez más exigentes**. De esta manera, buscamos

hacer nuestro trabajo diario más eficiente, más ágil, más rápido, y, en suma, más adecuado para un mundo cada vez más digitalizado.

Buscando ser cada vez más competitivos como compañía, debemos lograr que nuestros clientes se asocien a nosotros como usuarios de buena tecnología, para lo cual es necesario que perciban, vean y sientan que la tecnología les agrega valor, mientras que continuamos poniendo el valor lo más importante que nos distingue: nuestro toque humano.

Randstad Relevate: nuestra diferencia en innovación tecnológica.

En línea con nuestro objetivo de continuar **fortaleciendo el posicionamiento de nuestra estrategia tech and touch**, y en el marco de una propuesta de valor de nuestra marca, profundizamos en nuestro programa global lanzado en 2021, Relevate. Como parte de nuestro proceso de transformación digital y para diferenciarnos de nuestros competidores, reforzamos nuestro perfil tecnológico en servicios y soluciones que involucren tecnología agregando nuestro toque humano.

Las iniciativas destinadas a nuestros públicos externos se enfocaron en ofrecer un vínculo de mayor omnicanalidad, a través de nuestras iniciativas Relevate HR Portal y Relevate App. En cuanto a nuestro público interno, hicimos hincapié en la búsqueda permanente de eficientizar procesos y lograr más agilidad en nuestras operaciones, valiéndonos de soluciones basadas en RPA.(Robotic Process Automation).

De esta manera, trabajamos en distintos productos tecnológicos que acompañan las estrategias con las que abordamos a nuestros públicos:

clientes - Relevate HR Portal:

Estamos renovando nuestro portal para clientes. Sabemos que la digitalización cambió la manera en la que el mundo trabaja, por ello buscamos que HR Portal sea un nuevo canal de contacto y de gestión digital, desde donde se centralizan la gestión de talentos y se simplifican tareas administrativas. La plataforma Relevate HR Portal, permite inicialmente realizar solicitudes de colaboradores temporales, conocer toda la información de los trabajadores y acceder a la documentación, todo en un solo lugar.

talento - Relevate app:

Realizamos mejoras en varios procesos para mejorar la usabilidad de nuestros colaboradores y también a nivel de experiencia de usuario. Seguimos agregando funcionalidades para que sea tanto el hub central de todas las interacciones y gestiones con nosotros, como un portal de autogestión, buscando crear una experiencia de sucursal 24x7 y de "Randstad en su bolsillo". Agregamos una nueva interfaz para los candidatos que se convierten en colaboradores como una primera instancia hacia una integración completa en una única App. Aspiramos a que buscar empleo sea cada vez más sencillo, ofreciendo la posibilidad de recibir notificaciones cuando se publiquen nuevos trabajos que coincidan con las preferencias del usuario así como de guardar las ofertas favoritas.

nuestro personal:

Metodologías Ágiles: perseguimos un aumento en la eficiencia de los procesos mediante su digitalización, automatización y agilidad. Para lograrlo, hemos fortalecido el rol de Product Owner mediante la implementación de Metodologías Ágiles como Scrum y el trabajo en equipos interdisciplinarios que redunden en un diferencial que nos haga más competitivos en el mercado. El foco está puesto en generar y hacer crecer productos digitales que atiendan a los pedidos de talentos, clientes y nuestro propio personal. Mediante la metodología de Design Thinking, se persigue la creación de productos cuyo diseño se centre en el usuario y en la empatía con todos nuestros públicos. De esta manera, a partir de escuchar su feedback y atendiendo a cambios legales, se ofrecen un conjunto de productos y funcionalidades que permiten autogestión y canal único de comunicación.





alianzas estratégicas,
unidos podemos más.



articulación público-privada.

Para poder incrementar el impacto de nuestras acciones, desarrollamos y fortalecemos alianzas con socios estratégicos para trabajar articuladamente con distintos organismos del sector público, privado y del tercer sector, con el objetivo de facilitar el acceso al trabajo decente a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, comunidad LGTBIQ+, migrantes, refugiados y personas +45 años que buscan ingresar al mercado laboral. Algunos de nuestros socios son los siguientes:

-
- Alianza con más de 80 socios público-privados.
 - Más de 15 eventos de posicionamiento institucional en 2022.
-



En la tarea de facilitar el acceso al empleo a personas en situación de vulnerabilidad, llevamos adelante diversas iniciativas tales como **talleres de empleabilidad y simulaciones de entrevistas, consultoría, entre otras:**

- Asesoramiento y consultoría a nuestros clientes para la inclusión de talento diverso en sus procesos de reclutamiento.
- Acuerdo con COPIDIS (Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad) que tiene como objetivo la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.
- Establecimos una alianza con Potrero Digital, organización que busca acercar formación digital y oportunidades a personas en situación de vulnerabilidad.
- Llevamos adelante entrenamientos de herramientas de selección para distintos grupos, con un alcance de más de 600 personas. Para ello, reafirmamos nuestra colaboración con la ONG Cilsa, con quienes realizamos capacitaciones a nuestro personal interno tanto en procesos de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, como también en el asesoramiento y acompañamiento a clientes en procesos de sensibilización e inclusión.
- Nos aliamos con la asociación civil Diagonal, con quien participamos a través de nuestro voluntariado corporativo del programa Silvertech para el entrenamiento de personas +50 en habilidades para el trabajo.
- Participamos del programa Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que capacita a las empresas en buenas prácticas en términos de derechos humanos, siendo destacados por nuestro programa "Talento Diverso" en Randstad.

premios y reconocimientos.

- En diciembre de 2022 recibimos un reconocimiento en la categoría Derechos Humanos de la mano de la asociación civil MoveRSE por nuestra labor en la construcción de un mundo del trabajo decente, inclusivo y diverso.
- Recibimos un reconocimiento por nuestra activa participación en las acciones desarrolladas en la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil, del que también fue parte la CONAETI (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Reconocimiento de PARES, iniciativa público-privada, por la igualdad de género del Gobierno de la ciudad de Buenos Aires.
- Como miembros del Holding Randstad NA, fuimos incluidos por octavo año consecutivo en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Sustainability Yearbook - 2022. Este Anuario de Sostenibilidad consideró a más de 7.500 empresas evaluando la Sostenibilidad Corporativa (CSA) de su gestión 2021. Nos enorgullece ser pioneros, transformándonos en la única empresa de servicios de recursos humanos que participa de este índice a nivel mundial. Además, hemos obtenido una puntuación de 81 sobre 100, muy por encima del promedio de la industria, que es de 25 puntos.



acciones de relacionamiento con clientes.

Además, durante 2022 realizamos diferentes acciones que nos permitieron por un lado seguir creciendo en el vínculo con nuestros clientes más importantes, como así también desarrollar nuevas instancias de contacto con potenciales clientes y potenciar nuestra presencia de marca, entre los que se encontraron:

- Visita a Barrio 31 con la embajadora de Países Bajos y el alcalde de Rotterdam.
- Sponsors en el Congreso Argentino de Recursos Humanos, Nerdearla, IDEA Management y CEO Summit de La Nación.
- Entregamos entradas para eventos de teatro, shows musicales y partidos de River Plate y Boca Juniors.
- Organizamos eventos corporativos como catas de whisky en Rosario, Mendoza y Capital Federal, como así también torneos de golf en Rosario y Buenos Aires.

En este periodo llevamos a cabo la décima edición del REBR (Randstad Employer

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

Las Lovebrand del año fueron reconocidas por ser las empresas más atractivas para trabajar en el país y además presentamos el primer fotolibro de historias de amor por las empresas. Se trata de un libro que, a través de las fotos y el relato de once talentos, cuenta en primera persona la historia de amor por la compañía que eligieron para trabajar.

Podés conocer nuestro Randstad Employer Brand research en randstad.com.ar/employer-branding

Los 10 mejores empleadores en 2022:

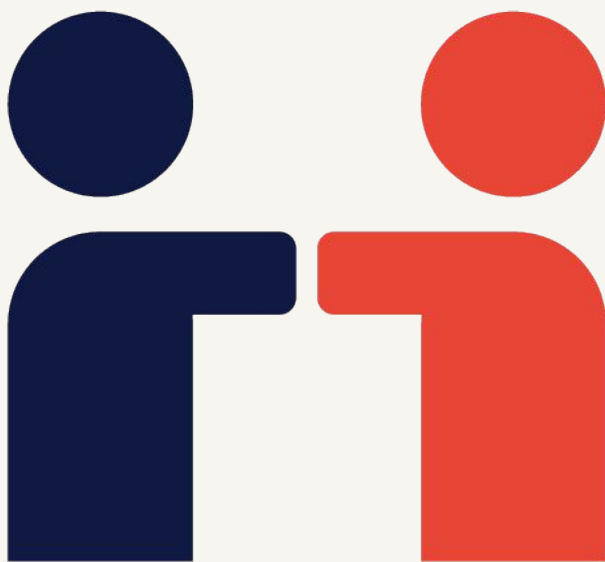
1. Mercado Libre
2. Hewlett Packard Enterprise
3. Arcor
4. Toyota
5. Aeropuertos Argentina 2000
6. Bayer
7. Mercedes Benz
8. YPF
9. Aerolíneas Argentinas
10. IBM





nuestro compromiso con los Derechos Humanos

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



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

Jardines de cosecha: impactamos en la vida de 794 niños, niñas y adolescentes.

principios empresariales y código de ética.

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

Nuestros Principios Empresariales han sido establecidos en consonancia con nuestros valores fundamentales, a saber: conocer, servir, confiar, promover simultáneamente los intereses de todos los involucrados y esforzarse en buscar la perfección. Estos principios, además, proyectan un mensaje positivo, y nos guían para asegurar que tanto las necesidades del sector en el que trabajamos como nuestra conducta empresarial y personal estén en la misma línea y se refuercen entre sí.

Contamos con una **Local Integrity Officer** como responsable de dar seguimiento y cumplimiento de todas las políticas y procedimientos mencionados a continuación:

- Reporte de irregularidades.
- Código de ética.
- Derecho a la competencia.
- Sobornos, regalos y hospitalidad.
- Medio ambiente.
- Discriminación, intimidación, y acoso.
- Protección de datos.
- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Derechos humanos.

en Randstad estamos comprometidos con:

Anticorrupción, transparencia y sobornos:

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

ámbito laboral:

- Respetar la legislación que prohíbe el trabajo no registrado y promover el trabajo decente.
- Promover el entrenamiento, capacitación y desarrollo de nuestro personal.
- Promover condiciones de trabajo dignas y razonables.
- Promover y fomentar el trabajo seguro y saludable.
- Prevenir y erradicar el trabajo infantil.
- Promover la equidad de género dentro y fuera de la empresa.
- Promover la inclusión laboral de grupos vulnerables: personas que buscan su primer empleo, personas con discapacidad, migrantes, pueblos originarios, mayores de 45 años y jóvenes de hasta 25 años, refugiados, mujeres con hijos, jóvenes en situación de riesgo social.

desarrollo sostenible:

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

Semanalmente a través de nuestro [newsletter corporativo](#), recordamos a nuestro personal interno los aspectos críticos del negocio, a saber: 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 tales como la de denuncia de irregularidades (Anticorrupción).

Sumado a ello, realizamos una inducción obligatoria sobre ética y transparencia y reforzamos la formación de los líderes en *Compliance* mediante módulos adicionales. El objetivo de estas acciones es hacer hincapié en la política y procedimiento y cómo debemos actuar sobre estos temas.

Además, es dable mencionar que todos quienes hacemos Randstad adherimos a la política de no tolerancia a la discriminación, intimidación ni acoso, hacia o entre empleados del grupo o hacia empleados por parte de los clientes.

Durante el último año:



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

También, ofrecemos un canal de comunicación independiente donde realizar las denuncias acerca de la organización y sus integrantes. Dicha vía de comunicación se encuentra a disposición tanto para personal interno como para colaboradores externos.

Durante el año pasado, contamos con un caso de irregularidad, el cual fue abordado interdisciplinariamente, el cual tuvo una resolución exitosa, haciendo cumplir nuestra política de irregularidades y a partir del cual también diseñamos acciones correctivas para el 2023.

línea ética

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

País: Argentina

Código de acceso: 37821

Número gratis: 0888-666-0078

Página web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityarandstad/ar

Opción 1: LA Spanish

Opción 2: US English

Además de la adhesión de todo nuestro personal interno al código de ética, alentamos a nuestros proveedores a alinearse a nuestros valores y estándares empresariales mediante la aceptación de nuestro Código de Ética. Con esta iniciativa buscamos fomentar la gestión sostenible y generar lazos que perduren en el tiempo.

El Código de Ética es aceptado por todos nuestros proveedores ya que deben, como paso obligatorio, aceptarlo para poder finalizar el proceso de alta.



debida diligencia en derechos humanos.

Sostenemos el respeto irrestricto de los derechos humanos en cada acción que efectuamos todos los que formamos parte de la compañía, tanto en lo referente al desarrollo de nuestras actividades comerciales como en la vinculación con nuestros **stakeholders**. Es nuestra responsabilidad sin excepción hacerlos cumplir no solo en nuestros lugares de trabajo sino también en otras esferas de influencia.

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

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

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

Siendo líderes globales de la industria de servicios de Recursos Humanos, consideramos que respetar los derechos humanos es parte de nuestra responsabilidad como ciudadanos corporativos. Nos comprometemos, de esta manera, a prevenir y mitigar los impactos adversos en los derechos humanos causados por nuestras operaciones y servicios o vinculados con ellos, y a abordar los impactos que ocurriesen.

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



Apoyamos el marco de
"Proteger, Respetar y Corregir"



nuestro trabajo en pos de la erradicación del trabajo infantil.

Actuamos de forma articulada con múltiples actores tales como el gobierno y distintas organizaciones de la sociedad civil para que los derechos vinculados a la niñez sean respetados y fomentamos su escolaridad como herramienta fundamental para lograr una mayor igualdad de oportunidades.

Desde hace más de 14 años, formamos parte del proyecto de la Cámara del Tabaco de Salta que busca erradicar el trabajo infantil. Como todos los años, colaboramos para la implementación del programa Jardines de Cosecha en la localidad de El Jardín, Salta, durante los meses de enero y febrero. En el 2022, la estrategia de poder incrementar el acompañamiento a los niños, niñas y adolescentes de estas comunidades se lanzó "Jardines de invierno". Durante todo el 2022, participaron 794 personas distribuidas en 12 centros.

Los centros son espacios en los que se llevan a cabo actividades acorde a la edad de los niños, niñas y adolescentes que buscan promover la alegría, el disfrute y captar su atención.

Los centros brindan atención nutricional, médica y odontológica, kits de higiene, calzado y vestimenta, apoyo y transporte escolar, capacitación en oficios para toda la familia, actividades de recreación y estimulación temprana del desarrollo saludable de los niños y niñas que concurren.

En línea con nuestro trabajo en pos de eliminar el trabajo infantil, somos parte de redes que potencian nuestros impactos, tales como:

- Red de Empresas Santa Fe: lideramos la conformación y el desarrollo de la red siendo la primera empresa adherida.
- Red Empresas Tucumán: hemos colaborado en el desarrollo de la misma.



somos randstad.

En Randstad buscamos apoyar a las personas y a las organizaciones para alcanzar su verdadero potencial, resolviendo de forma eficiente y flexible las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés en el campo de la gestión del Capital Humano en las organizaciones. Combinamos la innovación tecnológica con la pasión de nuestros profesionales de RRHH para brindar una experiencia de servicios enfocada en las personas.



randstad



Somos líder global de servicios de Recursos Humanos.



randstad en números.

estamos presentes en 38 países.

39.530 empleados y empleadas que proveen servicios integrales de RR.HH.

4.927 oficinas y puntos de presencia.

cobertura de más del 90% del mercado mundial.

facturación mayor a los 24.600 millones de euros.



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



estamos presentes.

Mediante nuestra presencia en 24 localidades y 27 sucursales, ayudamos a que las cosas buenas pasen⁴:

Gran Buenos Aires y Capital Federal	Litoral	Centro y Cuyo	Norte	Sur
Bahía Blanca	Rosario Centro	Córdoba	Salta	Comodoro
Barracas	Rosario	Mendoza	Tucumán	Rivadavia
Mar del Plata	Professionals	Luján de Cuyo	Outsourcing	Añelo
Morón	Rafaela	Villa Mercedes	Tucumán	Neuquén
Professionals	San Lorenzo	San Juan	Staffing	Bariloche
CABA	Santa Fe			
Professionals	Venado Tuerto			
Vicente				
López				
Quilmes				
Pilar				

⁴ Algunas de nuestras sedes fueron trasladadas de localidad u establecimiento por diversos motivos como vencimientos de contratos, localización estratégica o cambio de imagen. Entre las oficinas que se relocalizaron se encuentran: oficina de Avellaneda que se mudó a Quilmes, oficina de Pilar Centro se trasladó al Parque Industrial Pilar, las oficinas de Bahía Blanca y Santa Fe se mudaron con la finalidad de adecuarse con el look & feel corporativo y la oficina de San Lorenzo por la necesidad de incorporarse al cordón industrial.



nuestros servicios.

Como compañía especializada en Capital Humano, sabemos lo que funciona y, más importante aún, lo que no funciona en la búsqueda de talento y oportunidades laborales. A razón de ello, en base a nuestro expertise, ofrecemos a nuestros clientes diferentes servicios, siempre bajo las premisas de aportar a la construcción de relaciones de confianza y de brindar resultados positivos para todas las partes interesadas.

professionals

Somos líderes en el reclutamiento de perfiles profesionales permanentes o temporales, y ayudamos a pequeñas y grandes empresas en la búsqueda del talento que impulse su crecimiento, convirtiéndonos en socios estratégicos.

Nuestras soluciones:

- engineering
- finance & administration
- health care & life sciences
- nterim y sales & marketing

staffing

Nos dedicamos a brindar personal temporario especializado, posiciones permanentes y dotaciones de gran volúmen.

Nuestras soluciones:

- personal temporario.
- search selection.

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.

Nuestras soluciones:

- sales & trade marketing
- agronegocios
- soluciones de productividad
- energía

inhouse services

Brindamos el servicio dentro de la planta del cliente, logrando de esta forma customizar procesos en relación a sus necesidades específicas

recruitment Process

La especialización y conocimiento, junto con el uso de innovadoras herramientas y la posibilidad de asignar consultores dedicados, son los factores clave que nos permiten cubrir posiciones de distintos niveles y experiencia, desde personal operativo y de apoyo hasta profesionales, mandos medios y ejecutivos.

technologies

Entendemos que, en un entorno tecnológico, el talento de las personas es lo que va a marcar la diferencia. Afrontamos proyectos de transformación digital.

executive search

Nos especializamos en encontrar líderes experimentados y altamente calificados para organizaciones de distintos rubros. Nuestro equipo de expertos identifica y selecciona los mejores profesionales para posiciones ejecutivas, con incorporación directa a la empresa.

filosofía corporativa.

En Randstad trabajamos todos los días respetando los lineamientos de nuestra filosofía, para así aportar al propósito y a los valores de nuestra empresa.

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

Nuestros valores compartidos son como una brújula que guía el comportamiento de todos quienes hacemos Randstad, representando el fundamento de nuestra cultura.

Nuestro éxito continuo y nuestra reputación de integridad, servicio y profesionalismo se basan en estos valores.

Definimos nuestra marca como Human Forward, trabajando bajo esa promesa y en base a los tres pilares que la acompañan: **Guía, Transparencia y Proactividad**. Ello nos posiciona como una compañía que combina tecnología con calidez humana con el fin de ayudar a las personas a desarrollar su verdadero potencial.

nuestros valores.

conocer

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

servir

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

confiar

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

buscando la perfección

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

promover todos los intereses simultáneamente

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

Guiados por nuestros valores corporativos fundamentales, hemos desarrollado una serie de políticas que resumen y guían nuestra forma de hacer y pensar. Adicionalmente, las hemos complementado con procedimientos y reglamentos específicos que orientan nuestro accionar:

principios empresariales

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

derecho a la competencia

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

discriminación, intimidación y acoso

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

código de ética

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

sobornos, regalos y hospitalidad

Busca establecer claramente nuestra actitud ante sobornos, dar y recibir regalos y/o hospitalidad. Nuestros empleados tienen prohibido ofrecer o aceptar cualquier tipo de regalo u hospitalidad que pueda resultar como inusualmente generoso, o que aparente generar una influencia indebida.

protección de datos

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

reporte de irregularidades

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

medio ambiente

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

higiene y seguridad en el trabajo

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



nuestro reporte.

materialidad.

A fines de determinar los temas materiales a ser incluidos en nuestra memoria, a principios del 2023 hemos realizado un análisis de materialidad integral, enfocado en conocer las expectativas de los diferentes públicos que tienen interés en la actividad de nuestra Compañía. Este proceso constó de las siguientes etapas:

- **Identificación:** mediante la realización de encuestas en línea destinadas a todos nuestros grupos de interés que nos permitieron identificar los tópicos materiales y elaborar nuestra matriz de materialidad. Contamos con la participación de 182 personas, teniendo una validez de dos años.
- **Priorización:** entrevistas con referentes clave en las cuales revisamos los resultados de las encuestas, considerando su impacto dentro y fuera de la organización, los requerimientos de los estándares internacionales utilizados, y las expectativas surgidas en los espacios de consulta con los distintos públicos.
- **Revisión y validación:** la materialidad fue revisada y validada por la Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad.

El Reporte de Sostenibilidad 2022
fue revisado y aprobado por
el Directorio de Randstad.

nuestra matriz de materialidad.

perspectivas:

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

importancia para los grupos de interés		<ul style="list-style-type: none"> ● Ciberseguridad y privacidad de datos personales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desempeño económico. ● Transparencia, ética y anticorrupción. ● Generación de empleo. ● Diversidad, inclusión y empoderamiento de las mujeres. ● Bienestar laboral y crecimiento. ● Salud y seguridad en el trabajo. ● DD.HH. ● Cumplimiento legal. ● Satisfacción de los clientes. 	alto
		<ul style="list-style-type: none"> ● Cadena de valor sostenible. ● Cumplimiento de legislación ambiental. ● Cambio climático. ● Libertad de asociación y convenio colectivo. ● Políticas de anticorrupción, casos y medidas adoptadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Posicionamiento en el mercado. ● Transparencia de su gestión. ● Soluciones innovadoras. 	medio
	bajo	medio	alto	



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 y el 31 de diciembre de 2022 de RANDSTAD para sus operaciones e instalaciones en la República Argentina.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

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

El Directorio de RANDSTAD es responsable tanto por la información incluida en el reporte así como de los criterios de evaluación. Nuestra responsabilidad ha sido reportar de manera independiente sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Para ello utilizamos los procedimientos establecidos en la resolución técnica (RT37) de la FAPCE que da marco a las tareas de evaluación a efectuarse sobre otros encargos de aseguramiento como sería este tipo de informes.

Hemos definido nuestro alcance como encargo de aseguramiento limitado.

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

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

- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de Responsabilidad Social.
- 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 2022 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.

Rosario, 13 de abril de 2023.

CP Marcelo Navone.
Socio.

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

Índice de contenidos

GRI

estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
--------------	-----------	--------------------	---------	--

contenidos generales

GRI 2: Contenidos Generales	2-1 Detalles organizacionales	63 a 65		
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Randstad Argentina S.A., Trading Internacional S.A. Soluciones Randstad S.A. y Trading Servicios S.A.		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	8, anual. escuchamos su opinión sobre nuestro reporte: Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad Jfigueroa@randstad.com.ar Tel: 0800-220-0888 Domicilio fiscal: Sarmiento 991, Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina.		
	2-4 Actualización de la información	Sin actualizaciones		
	2-5 Verificación externa	70		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	41 y 65		
	2-7 Empleados	13, 15, 16		Principio 6
	2-8 Trabajadores que no son empleados	18 a 19		Principio 6
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	27		



estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
--------------	-----------	--------------------	---------	--

contenidos generales

GRI 2: Contenidos Generales	2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno	27		
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	27 y 68		
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	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		
	2-19 Políticas de remuneración	29		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3 a 7		
	2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	57 a 59		Principio 10
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	58		Principios 1 y 2
	2-28 Afiliación a asociaciones	23 y 24		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	40		
	2-30 Convenios de negociación colectiva	16		Principio 3



estándar GRI

contenido

página / respuesta

omisión

Temas materiales

	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	68	
	3-2 Lista de temas materiales	69 y 71	

Temas económicos

Prácticas de adquisición

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	41 y 42	
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	41 y 42	

Anticorrupción

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	56 a 59	
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	57	Principio 10
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	58	Principio 10
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	58	Principio 10

Temas ambientales

Energía



estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	47		
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	49		Principio 8

Biodiversidad

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	47		
	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	47		
GRI 304: Biodiversidad	"304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad"	47		Principio 8

Emisiones

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	47 a 49		
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	47 a 49		Principio 8
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	47 a 49		Principio 8
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	47 a 49		Principio 8

Cumplimiento ambiental

				
---	--	--	--	--

estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
--------------	-----------	--------------------	---------	--

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	47		
GRI 307: Cumplimiento ambiental	"307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas"	47 y 58		Principio 7

Evaluación ambiental de proveedores

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	41 a 42		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	La organización no evalúa a sus proveedores desde una perspectiva ambiental.		Principio 8

Temas sociales

Empleo

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	10 a 11		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	16 a 19		Principio 6
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	30		Principio 6
	401-3 Permiso parental	30		Principio 6

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	46		
-------------------------	---------------------------------	----	--	--



estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	46		
	"403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo"	46		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	46		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	46		

Capacitación y educación

GRI 3: Temas materiales GRI 404: Capacitación y educación	3-3 Gestión de temas materiales	43 a 45		
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	45		
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	45		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	44		Principio 6

Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 3: Temas materiales GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	3-3 Gestión de temas materiales	22, 30 - 33		
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	14 - 16, 18 -20, 27-31		
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	29		Principio 6

No Discriminación

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	58		
-------------------------	---------------------------------	----	--	--



estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No contamos con ninguna sanción o reclamación por los motivos indicados		Principio 6

Trabajo Infantil

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	56 a 60		Principio 5
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	61		

Trabajo Forzoso

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	56 a 60		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	56 a 60		Principio 4

Derechos Humanos

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	56 a 60		
GRI 412: Evaluación de los derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	56 a 60		
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	56 a 60		
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	56 a 60		Principios 1 y 2

estándar GRI	contenido	página / respuesta	omisión	principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
--------------	-----------	--------------------	---------	--

Comunidades locales

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	10 y 11		
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	23 a 25, 32 - 33, 52 - 53 y 61		Principio 1

Privacidad del cliente

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	58		
Gri 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	58		Principio 1

Cumplimiento socioeconómico

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	58		
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se registraron incumplimientos de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		Principio 1



información complementaria

Todos los reportes de sostenibilidad están publicados en nuestra página web y son promocionados en nuestras redes, donde se puede descargar como archivo o bien leer online.

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

El Reporte de Sostenibilidad 2022 de Randstad Argentina alcanza a todas las operaciones que tiene Randstad en Argentina.

escuchamos su opinión sobre nuestro reporte:

Jorge Figueroa – Director de Public Affairs & Sostenibilidad Jfigueroa@randstad.com.ar

Tel: 0800-220-0888

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

proceso de elaboración de la memoria de sostenibilidad:

coordinación general

Dirección de Public Affairs & Sostenibilidad.

creatividad, diseño, contenidos y producción

Marcom

confección, asesoramiento y asistencia técnica

Crowe Argentina – HL Consulting S.A.– www.crowe.com/ar - Sustentabilidad@crowe.com.ar

verificación externa

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

colaboraciones

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

Todos los derechos reservados. Mes de emisión: mayo 2023

www.randstad.com.ar



randstad

human forward.

