



MANPOWERGROUP ARGENTINA

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2018

Promoviendo una Cultura de Aprendizaje en respuesta
a la Revolución de las Habilidades





Bienvenidos

Les damos la bienvenida y los invitamos a leer nuestro Reporte de Sustentabilidad donde rendimos cuentas de todas nuestras acciones de impacto en el desarrollo sostenible llevadas adelante durante 2018 que marcan una diferencia en el mundo laboral.

Presentamos nuestro desempeño en dos documentos con el objetivo de generar información clara y transparente para la toma de decisiones de los diferentes actores sociales. De esta forma, publicamos en este Reporte las acciones, casos de éxito del año y desafíos a futuro - con indicadores cualitativos y cuantitativos que miden nuestro impacto – divididos en los ocho capítulos centrales que representan los temas más relevantes para nuestro negocio y están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Informe Técnico que complementa este Reporte está disponible en:

<http://bit.ly/InformeTecnico2018>



ÍNDICE

Mensaje de Luis Guastini	4
Mensaje de María Amelia Videla	5
Quiénes somos	6
Principios corporativos y estándares de negocio	8
Estrategia de sustentabilidad	10
Gobierno corporativo	14
Diálogo y concientización	15
Igualdad de género	18
Diversidad e inclusión	20
Promoción del trabajo decente	28
Educación y desarrollo	30
Ética y compliance	32
Políticas públicas	34
Ambiente	36
Notas	37

Mensaje de Luis Guastini



La velocidad en la que se produce la transformación digital aumenta a un ritmo exponencial y está generando una disrupción de tal magnitud que no podemos estar seguros de cuál será el impacto en nuestras tareas cotidianas. Sin embargo, también crea un mundo más conectado y promete nuevas oportunidades de crecimiento para los negocios.

Es una inversión clave para el futuro de cualquier organización generar una cultura de innovación y para eso debemos repen-

sar los estilos de liderazgo. Es fundamental contar con líderes digitales que puedan adaptarse y gestionar nuevas realidades, estar abiertos y en algunas ocasiones, asumir riesgos para acelerar el crecimiento. Quienes invierten en el desarrollo de estas habilidades se adaptarán más rápido a las necesidades del creciente futuro.

La Argentina tiene una clara oportunidad en el desarrollo de líderes con estas características ya que es uno de los países con el mayor Talento en tecnología a nivel mundial y está posicionada como uno de los países de vanguardia en materia de innovación. Esta situación abre al país a grandes oportunidades y a mercados más competitivos.

En 2018, nuestro país fue sede del G20, principal foro intergubernamental para contribuir a las soluciones de los principales problemas de la agenda global. Uno de los temas prioritarios fue el futuro del trabajo y como expertos en capital humano participamos de los grupos de trabajo “Educación y Empleo” y “Economía Digital e Industria 4.0” del Business 20 (B20) y reafirmamos que estos son los retos que se nos imponen para el mediano y largo plazo.

En ManpowerGroup Argentina somos conscientes de que debemos estar a la vanguardia para aprovechar este crecimiento. Por eso, impulsamos un modelo de negocio innovador, sustentable y con altos estándares de conducta corporativa. De esta manera buscamos reforzar nuestro compromiso y transparencia con nuestros grupos de interés.

Con mucho orgullo los invito a recorrer este Reporte y a dejarnos sus comentarios y opiniones de modo que podamos seguir construyendo un mercado laboral inclusivo y creciente en favor del desarrollo sustentable de nuestro país.

Luis Guastini

Director General y Presidente de ManpowerGroup Argentina

Seguí en Twitter a Luis Guastini: twitter.com/GuastiniLuis



Mensaje de María Amelia Videla

La decimotercera edición del Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Argentina da cuenta de nuestra gestión 2018 y nos permite comunicar a todos los actores sociales clave el desempeño de nuestra compañía y el trabajo continuo para contribuir al desarrollo sostenible del país y de la región. Este reporte fue elaborado “en conformidad” con los Estándares GRI (Iniciativa de Reporte Global) alcanzando la opción Exhaustiva, y además tiene como referencia los principios del Pacto Global de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social.

Este año además, llevamos nuestro compromiso por la rendición de cuentas a toda la región. Durante 2018 lideramos el proceso del primer Reporte de Sustentabilidad 2017 para Latinoamérica, realizado “en conformidad” con los Estándares GRI. Este trabajo, con alcance a 16 países (Argentina, Brasil, Bolivia, Caribe y Centroamérica, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú, y Uruguay), nos permitió comenzar una instancia de homogeneización de datos de las diferentes operaciones con el fin de crear comunidad y compartir experiencias para seguir mejorando como región en nuestro desarrollo sustentable.

En materia de contenidos relevantes, dada la trascendencia que ha cobrado la agenda de género y el empoderamiento de la mujer, los invitamos a detenerse especialmente en todas las actividades, iniciativas y programas que junto a actores tan diversos como IDEA, AmCham, CAME, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el de la Provincia de Buenos Aires, ONU Mujeres y los grupos de afinidad del G20: T20 y W20; reflejan nuestro compromiso en acción plasmado en nuestro programa “Con las Mujeres, Por la Equidad”.

Justamente, en una columna escrita en marzo y publicada por varios medios nacionales, titulada “Un punto de inflexión en una agenda urgente” (*) concluía mi aporte a la reflexión con estas líneas con las que los invito a recorrer las páginas de este documento.

“Más allá de las políticas y las normas que son bienvenidas, gran parte de la conversación de hoy se trata del cambio social más amplio que también se necesita. Que las mujeres y niñas puedan alcanzar la plenitud de su potencial humano es clave para lograr un mundo mejor para todos. Necesitamos un punto de inflexión. ¿Podrá ser éste el 2018?”.

María Amelia Videla

Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos



(*) 7/3/18 Un punto de inflexión en una agenda urgente. Mercado
8/3/18 Un punto de inflexión en una agenda urgente. TELAM
8/3/18 Hacia un empoderamiento económico femenino. Infobae
11/3/18 Educar a las niñas en la igualdad es el primer paso para la equidad. La Nación
22/3/18 Punto de inflexión en agenda urgente. Perfil

1 Quiénes somos¹

Somos la empresa líder en soluciones innovadoras de Capital Humano.

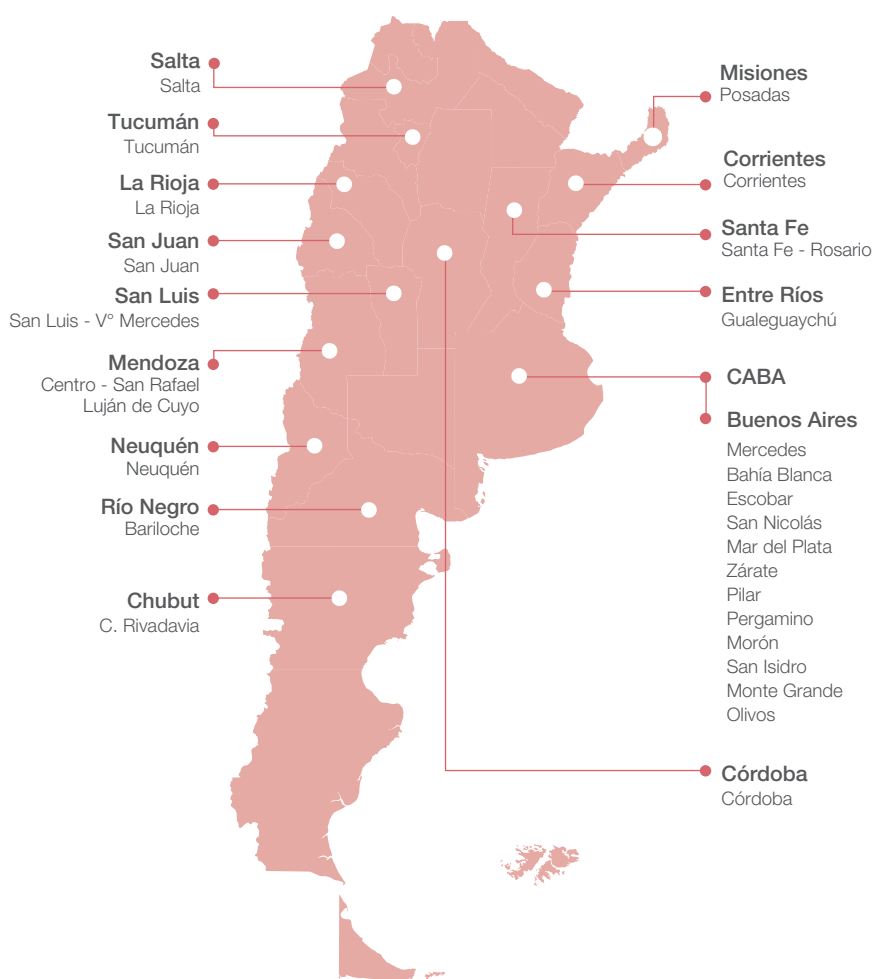
Conectamos el potencial de las personas con el poder de los negocios.

Tenemos más de 50 años de experiencia local.

Contactamos a más de 1.200 clientes y más de 7.300 personas de una amplia gama de industrias y habilidades.

Estamos presentes en 14 provincias de la Argentina con 28 sucursales, incluyendo 3 Centros de Talento en CABA y GBA.

Nuestras sucursales



**401
empleados**

**+ 1.200
clientes**

**3.677,3
millones
de pesos en
ventas**

**+ 7.300
asociados**

**+ 1.300
proveedores**

**1.935
beneficiarios
de programas
de inclusión
laboral**

ManpowerGroup en el mundo

80 países

400.000 clientes

3.100 oficinas

3,4 millones de personas
asignadas en puesto de trabajo anualmente



Nuestras marcas

Nuestra familia de marcas -Manpower®, Experis®, Right Management® y ManpowerGroup® Solutions- crea valor para candidatos y clientes.

MANPOWER

En Manpower lideramos la provisión de servicios de personal temporario y permanente dando respuestas a + 1.000 clientes que confían en nuestras soluciones. Para ello, contamos con las herramientas de reclutamiento más innovadoras del mercado y una amplia base de talentos con perfiles en todo el país. Brindamos el respaldo y la confianza de una empresa con más de 50 años de trayectoria en el país, con altos estándares éticos y de cumplimiento normativo, solvencia financiera y seguridad jurídica.

MANPOWERGROUP SOLUTIONS

ManpowerGroup Solutions es la empresa especializada en soluciones basadas en talento y focalizadas en objetivos para alcanzar el éxito que las empresas necesitan.

TBO - La Tercerización basada en Talento, es el servicio por el cual manejamos la conducción de un proceso, tarea o área en virtud de un resultado por proyecto.

RPO - Recruitment Process Outsourcing - es la tercerización de procesos de reclutamiento y selección diseñado a la medida de cada cliente. Puede incluir el proceso completo, o cada una de las partes que lo integran.

ManpowerGroup™

EXPERIS

Experis es líder global en la provisión de talento profesional permanente y soluciones de Capital Humano por proyecto.

Brindamos respuestas personalizadas y a la medida de cada organización.

Contamos con un profundo conocimiento del mercado en áreas de IT, Marketing Digital, Finanzas e Ingeniería.

Desde la división Executive Search brindamos el servicio de búsquedas ejecutivas.

RIGHT MANAGEMENT

Right Management es la empresa líder mundial en consultoría organizacional brindando soluciones de gestión del talento, transición de carrera, coaching y outplacement. Como expertos en consultoría de capital humano, colaboramos en alinear el talento a la estrategia del negocio.

- Career Management
- Talent Management
- Diversity Consulting

Mirá cómo ManpowerGroup está impulsando el futuro del trabajo:
www.manpowergroup.com.ar

Conocé nuestras marcas:
<https://www.manpowergroup.com.ar/empresas.aspx>



2

Principios corporativos y estándares de negocios

Desde el entendimiento de la importancia del talento humano para potenciar la competitividad de las organizaciones y el éxito personal, trabajamos en el mercado laboral construyendo comunidades más inclusivas y sostenibles y fortaleciendo el futuro del trabajo.

CREDO

1. Nosotros potenciamos el futuro del trabajo.

Cuando nuestro profundo entendimiento del potencial humano se conecta con los objetivos de los negocios, se crea una fuerza dinámica.

- Fuerza que impulsa a las organizaciones hacia el futuro.
- Fuerza que acelera el éxito personal.
- Fuerza que construye comunidades más sostenibles.

Nosotros generamos este tipo de fuerza conectando la visión de los clientes y la motivación de las personas con el presente y el futuro del Mundo del Trabajo.

Combinamos el conocimiento local con un alcance global, para dar a las organizaciones alrededor del mundo acceso y habilidad para capitalizar oportunidades inadvertidas.

Como consultores confiables cultivamos nuestra relación con todos los que trabajamos, porque su éxito conduce a nuestro éxito.

Por esta razón, creamos soluciones de alto valor con el fin de incrementar la competitividad de las empresas y de las personas a las que brindamos nuestros servicios, para que logren más de lo que imaginaron.

Y al crear estas poderosas conexiones, ayudamos a potenciar el Futuro del Trabajo.

VISIÓN

Liderar la creación, provisión de servicios y soluciones innovadoras para la fuerza laboral que permitan a nuestros clientes triunfar en el cambiante mundo del trabajo.

NUESTROS VALORES

Gente

Nos importa la gente y el papel del trabajo en su vida. Respetamos a las personas como individuos, confiamos en ellas y las apoyamos para que puedan alcanzar sus objetivos. Ayudamos a que las personas desarrollen sus carreras. Reconocemos el aporte que nuestros colaboradores, clientes, candidatos y asociados realizan para que logremos el éxito. Promovemos y recompensamos los logros.

Conocimiento

Compartimos nuestros conocimientos, experiencia y recursos para que todos puedan comprender el presente y el futuro del mundo laboral, y sepan cuál es el mejor modo de enfrentarlo. Escuchamos activamente y aprovechamos dicha información para mejorar nuestras relaciones y servicios. Fomentamos el desarrollo y la adopción de las mejores prácticas de empleo en el mundo entero.

Innovación

Estamos a la vanguardia del mundo laboral. Nos atrevemos a innovar, a ser pioneros y a evolucionar.

Desafiamos la norma para descubrir nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.

Disfrutamos de nuestro espíritu emprendedor. Asumimos riesgos, sabiendo que no siempre tendremos éxito, pero nunca arriesgamos a nuestros clientes.

ATRIBUTOS DE MARCA

Incluyentes

Somos para todos, en todos los niveles.

Confiables

Estamos comprometidos en hacer lo correcto.

Atractivos

La gente está interesada en lo que decimos y hacemos.

Visionarios

Nos anticipamos al futuro.

Innovadores

Tenemos una perspectiva diferente de las cosas.

Expertos

Somos la fuente reconocida de opiniones y mejores prácticas.

ESTÁNDARES DE NEGOCIO

Un conjunto de principios que guían nuestras acciones, políticas y procesos, basados en el Código de Ética y Conducta y en nuestros Valores y cultura organizacional.

Cumplimiento a la ley

Nuestras políticas y procedimientos garantizan que ManpowerGroup cumpla con la legislación vigente. Frente a una duda o controversia respecto a la forma de desarrollar un servicio, ayudamos a nuestros clientes a priorizar el cumplimiento de la ley.

Transparencia

Evitamos cualquier acto de corrupción en nuestro vínculo con clientes, proveedores, organismos gubernamentales o sindicales. Evitamos situaciones de conflicto de intereses. Bajo ningún concepto requerimos a un candidato o asociado el pago de sumas de dinero.

Proveedores

Nos aseguramos que nuestros proveedores comprendan y adhieran a nuestro Código de Conducta y Estándares de Negocio, al mismo tiempo que reciben un pago justo y según los tiempos acordados durante su contratación.

Derechos de los asociados

Garantizamos el respeto a los derechos de los candidatos y asociados, particularmente el derecho a recibir una adecuada información respecto de sus condiciones laborales, derecho a la libertad ambulatoria, derecho a la intimidad, derecho de asociación colectiva, derecho a un trato no discriminatorio; como así también cualquier otro derecho legalmente vigente.

Registración laboral y remuneración del personal

Nos aseguramos que nuestro personal sea adecuadamente registrado y que disponga de su remuneración en el momento en que se debe efectuar el pago según lo establecido por la ley. Evitamos cualquier situación que pueda ser considerada como pago no registrado.

Trabajo infantil y adolescencia

ManpowerGroup no contrata menores de 18 años. No aceptamos la presencia de niños o adolescentes en los establecimientos donde se prestan tareas -salvo en aquellos casos en que exista una infraestructura habilitada a tales efectos, como por ejemplo guarderías.

Negociaciones comerciales

En todas las negociaciones comerciales informamos a nuestros clientes cuál será el alcance del servicio, así como las responsabilidades y obligaciones que esperamos asuma cada parte. Cumplimos con la política de la compañía en materia de formalización de relaciones comerciales.

Seguridad en el lugar de trabajo

Nos interesamos por la salud, dignidad e integridad de nuestro personal. Nos aseguramos que los espacios de trabajo cumplan con todas las exigencias en materia de seguridad e higiene. Garantizamos que nuestro personal reciba capacitación y utilice los elementos de protección personal adecuados para la realización de sus tareas.

3

Estrategia de sustentabilidad

Buscamos generar empleo significativo y sostenible ya que creemos que éste tiene el poder de cambiar el mundo. Ponemos en valor el respeto por las personas, la diversidad en los entornos de trabajo, el bienestar, las relaciones humanas y sustentables con cada uno de los públicos con los que nos relacionamos.

En este marco, nuestra estrategia de sustentabilidad define la gestión de la organización y nos permite alinearla al desarrollo sostenible y potenciar el futuro del trabajo.

NUESTRO PROPÓSITO

Creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo

1

Listos para trabajar

Desarrollando empleabilidad para el talento de mañana.
Formación y capacitación a los jóvenes.
Mejora de sus condiciones de empleabilidad para que estén preparados para ingresar al mundo laboral.



2

Competitivos

Construyendo nuevas habilidades para un rápido y cambiante mundo del trabajo.
Desarrollo de competencias demandadas por las organizaciones.
Estimulación al aprendizaje, el deseo de aprender y renovar sus cualidades para seguir vigentes y empleables a lo largo del tiempo.



3

Multiculturales e incluyentes

Promoviendo la diversidad en el lugar de trabajo.
Invitación a las organizaciones a construir un mercado laboral sin exclusión ni discriminación, aceptando las diferencias y promoviendo el trato equitativo de cada persona.



Apoyando los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

ODS Primarios



ODS Secundarios



Coordinación del proceso de rendición de cuentas de la región Latam

Este año participamos en la coordinación del proceso de elaboración y publicación del primer Informe de Buenas Prácticas 2017 que responden a nuestros pilares estratégicos de sustentabilidad. Para ello, trabajamos conjuntamente con 18 países (Argentina, Brasil, Bolivia, región de Caribe y Centroamérica, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, y Uruguay) en el relevamiento de acciones y programas de impacto, como un primer ejercicio de rendición de cuentas.

Además, lideramos el armado del primer Reporte de Sustentabilidad 2017 de la región LATAM realizado “en conformidad” con los Estándares GRI. Este trabajo nos permitió comenzar un proceso de homogeneización de los datos gestionados en las diferentes operaciones con el fin de crear comunidad y compartir experiencias para seguir mejorando nuestro desempeño en materia de sustentabilidad. Esta poderosa herramienta de gestión resume las acciones y programas realizados durante 2017 que generan impacto real en nuestros diferentes grupos de interés; permitiéndonos a la vez dejar instalada una cultura de rendición de cuentas en la región.



Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Tenemos un fuerte compromiso con la agenda local e internacional relacionada con la mejora del mundo laboral para que éste sea más diverso y sostenible. Es así como, desde la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por parte de los Estados Miembro de Naciones Unidas en 2015, en ManpowerGroup Argentina analizamos las metas en las cuales podemos generar un mayor impacto. Pusimos el foco de nuestra gestión en participar activamente para alcanzarlas en 2030 con acciones y programas que contribuyan a mejorar de forma integral e inclusiva el mundo del trabajo.

Contribución en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Indicadores de impacto	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD  9.918 horas de capacitación a empleados. 1.059 jóvenes de bajos recursos de todo el país fueron capacitados sobre el mundo del empleo. 38 personas refugiadas participaron de los talleres de orientación laboral.	5 IGUALDAD DE GÉNERO  32 mujeres en proceso de reinserción laboral fueron entrenadas para mejorar sus condiciones de empleabilidad. 98% de los colaboradores realizó teletrabajo. 90% de las madres optó por hacer uso del mes de licencia extendida por maternidad. 50% de mujeres en procesos de identificación de altos potenciales y líderes emergentes para 2020.	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  210.515.409 pesos en sueldos. 90.059.244 pesos en cargas sociales. 308 millones de pesos en pago a proveedores. 25% proveedores locales. Más de 250 organizaciones han sido reconocidas como “Socias en la Inclusión”. Más de 20 encuentros con más de 80 clientes pymes y grandes empresas.
Acciones destacadas 2018	Capacitación a colaboradores y asociados. “Escuela de Formación Laboral”: un espacio donde capacitamos a personas de grupos en desventaja - jóvenes de bajos recursos, personas con discapacidad, refugiados, mujeres y adultos mayores - para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Acuerdo con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para promover la empleabilidad en el Barrio 31 y facilitar el acceso al empleo a poblaciones de mayor vulnerabilidad. Junto con el Banco HSBC y la Consultora Zigla participamos de la investigación sobre discriminación laboral de jóvenes provenientes de contextos vulnerables.	Promoción de la mujer en el mundo del trabajo con foco en la conciliación de la vida laboral y familiar. Programa “Manpower con Vos, Integrando tu Vida” para colaboradores. Campaña Conciliación vida familiar y laboral “Cada cosa en su Lugar”. Informes de tendencias sobre la participación de la mujer en el mundo del trabajo elaborados por ManpowerGroup. Plan de Detección de Talentos y de Sucesión con foco en paridad de Género. Mentorías a mujeres víctimas de violencia de género junto al Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y organismos del Gobierno de la provincia de Buenos Aires, en el marco de la iniciativa “Caminos para el Empoderamiento”.	Miembro de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil. Política de compensaciones actualizada. Política y procesos para garantizar la salud y seguridad de empleados y asociados. Campaña de prevención contra el VIH/ SIDA, con entrega de folletos con preservativos incluyendo información para concientizar sobre los riesgos. “Construyendo Puentes hacia un Mundo Laboral Más Inclusivo” iniciativa vigente desde 2008 que promueve entornos de trabajo equitativos y diversos - libres de discriminación - reconociendo anualmente a nuestros “Socios en la Inclusión” entre empresas cliente y colaboradores de la compañía. Comunicación a nuestros clientes y actores clave sobre las tendencias en el mercado laboral.

Contribución en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

	 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Indicadores de impacto	30 personas con discapacidad obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup. 52 adultos mayores participaron en talleres de actualización sobre el mercado laboral. 0,4% de los empleados son personas con discapacidad. 160 ejecutivos de empresas cliente capacitados en diversidad.	13 ediciones del Reporte de Sustentabilidad. 1° Informe de Buenas Prácticas de la región Latam. 1° Reporte de Sustentabilidad para la región Latam. 131 repercusiones en medios masivos de comunicación sobre cuestiones vinculadas a la gestión de Sustentabilidad en ManpowerGroup Argentina. 16 proveedores participaron del autodiagnóstico en temas de sustentabilidad.	Sin denuncias por trabajo infantil, forzoso o temas de género dentro de ManpowerGoup. El 100% de los miembros del Comité de Dirección fueron informados y capacitados sobre las políticas y procedimientos anti-corrupción.	+40 alianzas estratégicas con organizaciones.
Acciones destacadas 2018	Programa “Oportunidades para Todos”, para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Programa “Con las mujeres por la equidad”, con el fin de ayudar a mujeres que concreten su proyecto laboral. Programa “Juntos por lo jóvenes” para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos. Programa “Sin Fronteras” para la inclusión laboral de las personas refugiadas en Argentina. Programa de Voluntariado Corporativo “Entrelazados” centrado en la concientización sobre el respeto a la persona, y la promoción de la diversidad e inclusión.	Publicación del Reporte de Sustentabilidad. Concientización en sustentabilidad a todos los grupos de interés. Elaboración de informes y estudios sobre tendencias en el mundo del trabajo. Acompañamiento a proveedores que usaron la herramienta de autodiagnóstico en temas de sustentabilidad.	Acuerdo con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), con el objetivo de impulsar la reinserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Elaboración del Marco Ético para la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso en el mundo del trabajo, en alianza a la organización de derechos laborales Verité.	Articulación público-privada para contribuir con la gestión de políticas públicas en relación con el mercado laboral. Alianzas estratégicas y espacios de gestión en pos del desarrollo sostenible.

4

Gobierno corporativo

El gobierno corporativo de ManpowerGroup Argentina está compuesto por el Director General y sus reportes inmediatos que conforman el Comité de Dirección. Ellos participan activamente en los Comités y Comisiones sobre diferentes temáticas de relevancia para el negocio, gestionando con foco en la sustentabilidad, la ética y el triple desempeño: económico, social y ambiental. Entre los Comités se destacan el Comité de Ética, Comité de Fraude, Comité de Diversidad, Comité de Conciliación y Comité de Sustentabilidad.

Nombramiento:

son elegidos y nombrados por la Presidencia de la compañía en función de las necesidades del negocio, trayectoria en la empresa, cualidades profesionales, personales, morales y éticas.

Capacitación:

participan de congresos y encuentros empresariales compartiendo sus experiencias y la visión de la compañía en materia de derechos humanos, diversidad e inclusión, género, entre otros temas; y se forman permanentemente en nuevas herramientas técnicas, de gerenciamiento, liderazgo y temáticas relevantes para el negocio y la sustentabilidad.

Gestión:

definen la estrategia de la empresa con la mirada puesta en el crecimiento del negocio y su impacto en las personas y el ambiente; y guían a los colaboradores a accionar de forma responsable para dar cumplimiento a los objetivos.

Control de la gestión:

a través de un tablero de control, dan seguimiento a indicadores clave de desempeño de la organización en los que están incluidos los impactos sociales y ambientales del negocio. A su vez, se reúnen todos los meses para tratar temas estratégicos y tienen contacto permanente con los gerentes para participar activamente en la toma de decisiones de las diferentes áreas de gestión.

Evaluación:

son evaluados a nivel local, regional y global a partir del cumplimiento del Plan Estratégico y los objetivos del negocio planteados para el año con métricas trianuales cuya evolución es revisada por la Dirección Regional de Latinoamérica y por la Dirección Ejecutiva Global.

Remuneración:

se compone de una parte fija mensual y una variable anual que está relacionada a los objetivos económico-financieros y de sustentabilidad incluidos en el Plan Estratégico de ManpowerGroup Argentina.

100%

de los miembros del Comité de Dirección son argentinos.

71,4%

son hombres

28,6%

son mujeres

52,7

años de edad promedio

14,4

años de trayectoria promedio dentro de la compañía

100%

cuenta con estudios de posgrado

Comité de Dirección²



Luis Guastini³

Director General y Presidente



Marcelo Roitman⁴

Director de Administración, Finanzas y Tecnología



Fernando Podestá⁵

Director Nacional Comercial y de Operaciones



María Amelia Videla⁶

Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos



Gustavo Aguilera⁷

Director de Capital Humano y Right Management



Giselle Malagrino⁸

Directora de Legal, Tax & Compliance



Roberto Manguel⁹

Managing Director de Experis



5

Diálogo y concientización

Somos expertos en el mercado laboral y como tal tenemos la responsabilidad de brindar conocimiento, compartir nuestra experiencia, anticipar nuevas tendencias, participar y promover espacios de diálogo, y generar información de valor para la agenda local y la toma de decisiones de todos los actores sociales públicos y privados para mejorar la calidad de vida de las personas y la gestión del clima de trabajo.

Canales de diálogo con cada grupo de interés

Para establecer una comunicación clara y efectiva nos preocupamos por conocer en profundidad los perfiles de nuestros públicos clave, y así identificar los mejores canales de diálogo con cada uno de ellos.

Buscamos estar permanentemente conectados para conocer sus demandas y expectativas. Es así que generamos espacios de intercambio y reflexión con el fin de tener relaciones cercanas, transparentes y sustentables.

Grupos de interés

EMPLEADOS

Todos los colaboradores de ManpowerGroup Argentina.

Canales de comunicación

- **Yammer**, red social interna de ManpowerGroup.
- **Comunicaciones internas por correo electrónico**
- **Whats App** con grupos segmentados.
- **Pop Up** para campañas específicas.
- **Eventos y acciones** en momentos especiales: día de la familia, de la mujer, la primavera, la inauguración de las nuevas oficinas, entre otros.¹⁰
- **Encuesta de Clima Laboral**
 - 94% de participación
 - 75,7% de satisfacción
- **Gestión de Desempeño**
- **Desayunos** para escuchar inquietudes y contestar consultas.
- **Televisores Led** con reproducción continuas de mensajes institucionales en oficinas centrales.

“Un socio en Capital Humano”

La Encuesta de Clima es nuestro principal medidor del ambiente laboral y para generar participación de todos y que los resultados reflejen la realidad contamos con colaboradores que promueven la participación en la encuesta, facilitan la comunicación de los resultados junto a los gerentes y acompañan el armado de los planes de acción para seguir mejorando.

Una nueva forma de trabajar

En un contexto en el que, hoy más que nunca, vivimos continuos cambios en la manera en la que las personas interactuamos en las organizaciones, en ManpowerGroup Argentina repensamos permanentemente la forma en la que se desarrolla el Talento.

En este sentido, este año nos propusimos alinear la estrategia corporativa sustentada en el eje de Innovación, articulándola con el modelo de relacionamiento de nuestra gente puertas adentro, impulsando una serie de transformaciones a partir del traslado de nuestra Casa Central a WeWork Torre Bellini, un edificio moderno con características orientadas al coworking para fomentar una cultura colaborativa.

Luego de más de 30 años de trabajar en áreas dispersas en cinco pisos, nos encontramos compartiendo dos pisos modernos, despojados de divisiones y oficinas cerradas, y donde el concepto de open-space con espacios móviles de trabajo es el centro para el desarrollo de nuestras actividades.

Nuestra gente cuenta con notebooks y tecnología IP para las comunicaciones telefónicas. Erradicamos los teléfonos fijos y le dimos prioridad a las comunicaciones vía Skype. De manera simultánea, decidimos que el 99% de las posiciones de Casa Central realizara teletrabajo por lo menos una vez por semana. De este modo, dimos la posibilidad de que nuestros colaboradores desarrollen una manera de trabajar muy orientada a resultados – con foco en la responsabilidad y los acuerdos establecidos entre jefe y colaborador a efectos de asegurar una máxima productividad el día que realizan home office. Como resultado de esta nueva dinámica de trabajo, podemos afirmar que el tráfico de emails se ha reducido considerablemente, pues las personas están conectadas en tiempo y espacio, y resulta más fácil resolver temas y comunicarse.

Sabemos que encontrar el balance entre tecnología y conexión humana será lo que le permita a personas y empresas alcanzar la plenitud de su desarrollo. Ya no se trata sólo de generar espacios de trabajo sino de crear comunidad, compartir ámbitos, experiencias y proyectos.

Proyecto Innovation

Este año lanzamos el proyecto Innovation e invitamos a nuestros colaboradores a que propongan ideas innovadoras que sirvan para optimizar el negocio con foco en el cliente. De esta manera, buscamos generar una nueva cultura que promueva el flujo de ideas de abajo hacia arriba, en donde la velocidad y disciplina en la ejecución sean un factor clave para el desarrollo organizacional. El proyecto mejor evaluado es testeado para luego ponerlo en marcha, y el autor de la idea recibe un reconocimiento.

En 2018 recibimos más de 80 propuestas con ideas innovadoras y participaron colaboradores de diferentes regiones del país. La idea ganadora fue la comercialización del servicio Payroll que implica la administración y liquidación de la nómina de empleados, que fue

implementada bajo la marca ManpowerGroup Solutions. Para su implementación, nos asociamos con la startup de tecnología WORKIA que provee una plataforma de gestión integral de capital humano, con acceso mobile y 100% cloud, que permite lograr una gestión ágil, de calidad e innovadora.

Desde esta nueva cultura organizacional de innovación buscamos potenciar la diversidad de ideas e incentivar a nuestros colaboradores a ser parte del cambio.

Grupos de interés

CLIENTES

Empresas y organizaciones a las cuales brindamos servicios y soluciones para el mercado laboral.

Canales de comunicación

- Encuesta de satisfacción con metodología Net Promoter Score (NPS)¹¹.
 - 54,6% de NPS
- Informes especiales.
 - Encuesta de Expectativas de Empleo.
 - La Revolución de las Habilidades 2.0: de consumidores de trabajo a constructores de talento.
 - Encuesta de Preferencias del Candidato.
 - Añadir al carrito: los candidatos también son consumidores
 - Siri, encuéntrame un trabajo
 - De líderes tradicionales a líderes digitales
 - Encuesta de Escasez del Talento
- Centro de Talento en la Ciudad de Buenos Aires
 - + 16 millones de pesos de inversión
 - 1.000 m2
- Centro de Talento en Morón y Monte Grande.
- Modelo de atención comercial con gerencias por industria.
- Sitio web.

- Encuentros presenciales en todo el país
 - + 20 encuentros
 - + 80 clientes
- Redes sociales.
- Acciones de sensibilización sobre la importancia de la inclusión laboral de grupos en desventaja.

Redes sociales



Facebook
331.155 seguidores (+16%)



Twitter ManpowerGroup @manpowergroupAR
14.488 seguidores (+8%)



Twitter Experis @ManpowerExperis
437 seguidores (+12%)



LinkedIn ManpowerGroup
82.063 seguidores (+59%)



LinkedIn Experis
9.535 seguidores (+22%)

Grupos de interés

PROVEEDORES

Conjunto de empresas que nos proporcionan bienes y servicios para que podamos cumplir con nuestras actividades.

Canales de comunicación

- Diálogos presenciales.
- Visitas a proveedores.
 - 9 visitas realizadas
- Boletines informativos sobre sustentabilidad.
- Correo electrónico con información institucional y del mercado laboral.

Herramienta de autodiagnóstico en sustentabilidad

Contamos con una herramienta de autodiagnóstico para proveedores en temas de sustentabilidad a partir de la cual acompañamos a las empresas a hacer un ejercicio para detectar sus fortalezas y debilidades en materia social y ambiental. En 2017 realizamos una prueba piloto con 7 proveedores y en 2018 ampliamos el alcance a 9 más, acompañándolas a completar el cuestionario y obtener un resultado sobre el estado de avance de su gestión en materia de sostenibilidad. El propósito de la herramienta es que cada proveedor pueda identificar oportunidades de mejora y decidir prioridades para avanzar en su gestión responsable del negocio.

Grupos de interés

ASOCIADOS

Personas que trabajan para nuestros clientes.

Canales de comunicación

- Encuesta de satisfacción con metodología Net Promoter Score (NPS)¹².
 - 52% de NPS
- App móvil Comunidad ManpowerGroup: permite realizar consultas de recibos de sueldo, cobros, ART, firmar contratos, referir a un amigo y diferentes procesos y documentaciones.
 - 5.608 usuarios activos
- Correo electrónico con mensajes segmentados.
- Línea telefónica 0800.
 - +4.600 llamados mensuales
- Reuniones presenciales de bienvenida.
- Portal web exclusivo con herramientas de reclutamiento online
- Redes sociales.

Programa de People Care de Experis

Durante 2018 pusimos el foco en el seguimiento de la experiencia de los asociados profesionales de Experis. Con ellos tuvimos un contacto directo, armamos un kit de bienvenida a la compañía con encuentros presenciales, otorgamos beneficios con Clarín 365, concursos para celebrar fechas importantes (regalos por nacimientos, casamiento y graduación) y visitas a los profesionales en el lugar del cliente.

CANDIDATOS

Personas que se postulan para ocupar algún puesto eventual, permanente o por proyecto en empresas cliente.

Canales de comunicación

- Reuniones presenciales: stands en ferias de empleo, charlas en universidades e instituciones educativas.
 - Universidad Abierta Interamericana
 - Universidad de Palermo
 - Expo universidades Rotary Club Gral. Rodríguez
 - Expo Empleo Joven La Rural
 - 5° Expo empleo Vicente López
- Portal web exclusivo con herramientas de reclutamiento online
- Redes sociales

Premio “ManpowerGroup a la Excelencia”

Este año relanzamos el programa de evaluación a nuestros asociados entregándoles un reconocimiento a la excelencia. Participaron todos nuestros asociados activos que tuvieran una antigüedad de 4 meses en una posición. En noviembre, 103 asociados fueron reconocidos y premiados, de acuerdo con los resultados de sus evaluaciones de desempeño.

Grupos de interés

ORGANIZACIONES

EDUCATIVAS Y DE LA SOCIEDAD CIVIL, CÁMARAS, ASOCIACIONES Y REDES DE EMPRESAS

Instituciones y organizaciones con las que desarrollamos vínculos de cooperación en relación al mundo del trabajo.

Canales de comunicación

- Encuentros presenciales
- Ferias de empleo
- Capacitaciones y espacios de formación e intercambio

COMUNIDAD

Personas, instituciones y organizaciones involucradas en nuestros programas de inclusión.

Canales de comunicación

- Participación en los programas de inclusión.
- Escuela de formación laboral
- Diálogos presenciales.
- Evaluaciones de impacto.
- Capacitaciones a través de nuestros voluntarios.
- Redes sociales.

GOBIERNO

Instituciones gubernamentales de nivel nacional, provincial y municipal, considerando los tres poderes constituidos. Organismos de control y fiscalización; áreas de gestión con las que desarrollamos iniciativas en común con un fin social.

Canales de comunicación

- Instancias presenciales de articulación público-privada.
- Firma de convenios de cooperación.
- Intercambio de información sobre tendencias del mercado laboral, situación del empleo.
- Espacios de encuentro a través de cámaras o asociaciones que integramos.

SINDICATOS

Organizaciones representativas de trabajadores por rama de actividad.

Canales de comunicación

- Espacios de diálogo e intercambio.
- Espacios de encuentro a través de cámaras o asociaciones que integramos.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Medios de comunicación de interés general o especializado en negocios.

Canales de comunicación

- Intercambio de información sobre tendencias del mercado laboral, situación del empleo y la gestión sustentable de nuestro negocio.
- Encuentros presenciales con periodistas.

6

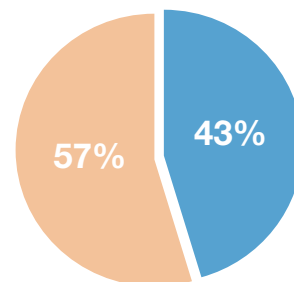
Igualdad de género

El mercado laboral tiene el desafío de redefinir los parámetros de trabajo. Uno de ellos es la equidad de oportunidades a mujeres con el objetivo de liberar el potencial de cada persona. En este contexto, desde ManpowerGroup Argentina estamos comprometidos con el desarrollo de la mujer en el mundo laboral, y lo materializamos con una activa participación en espacios públicos y privados, y en la implementación de acciones con colaboradores, asociados y empresas cliente para construir un mercado laboral que brinde oportunidades igualitarias.

Nuestros empleados por género

Mujeres

Hombres



Nuestra contribución a la igualdad de género

Plan de detección de talentos y de sucesión con foco en paridad de género

Plan de identificación de talentos mujeres a partir de la implementación de nuestra publicación "7 pasos hacia la inclusión consciente". Esta iniciativa es complementada con un programa de sponsorship de directores varones a líderes mujeres.

50% de mujeres en procesos de identificación de altos potenciales y líderes emergentes para 2020.

Plan Integral de Conciliación (PIC) "ManpowerGroup con Vos: Integrando tu Vida"

Desde el Comité de Conciliación trabajamos en prácticas que favorecen la integración de la vida laboral y personal:

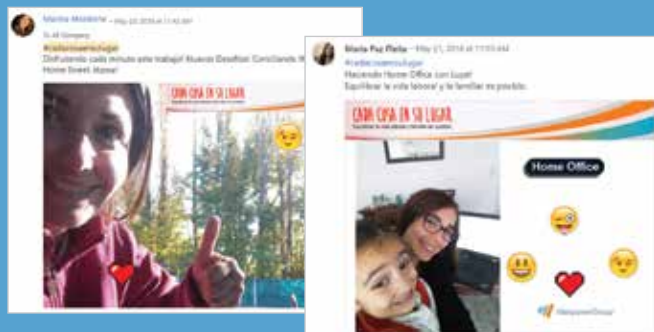
- Licencia por maternidad
- Licencia optativa paga posterior a la licencia por maternidad (30 días): 90% de las madres.
 - 87,5% de tasa de regreso al trabajo.
 - 100% de tasa de retención.
- Licencia por paternidad extendida
- Reducción temporaria de jornada para madres que se reintegran de la licencia por maternidad.
- Licencia por adopción.
- Políticas de adecuación laboral para cuidados de familiares enfermos.
- Día libre por cumpleaños.
- Horario laboral flexible.

- Viernes laboral flexible.
- Teletrabajo: alcance a todos los empleados: Casa Central y sucursales.
 - 98% de los colaboradores
- Licencia especial anual para personal jerárquico de la organización.
- Días hábiles de vacaciones.
- 11° Encuentro ManpowerGroup con nuestros hijos.
 - 126 niños en CABA.
 - 61 niños en sucursales del interior.
- Espacios especiales en Casa Central para actividades recreativas - estiramientos musculares y masajes - y pausas saludables durante la jornada de trabajo.
- Actividades en sucursales: desayunos en equipo, frutas, masajes y actividades lúdicas.

Campaña Conciliación familiar y laboral "Cada cosa en su Lugar"¹³

Anualmente realizamos una campaña que transcurre desde el 1 de mayo (Día Internacional del Trabajador) al 15 de mayo (Día Internacional de la Familia) con el objetivo de destacar la importancia de la conciliación desde espacios efectivos para su práctica. Este año la campaña estuvo enfocada en el beneficio del teletrabajo que alcanza a todos los colaboradores. Se los invitó a que participen publicando en la red social interna Yammer cómo aprovecharon y equilibraron el tiempo de trabajo con momentos para disfrutar en familia.

#CadaCosaEnSuLugar



Premio “Hacia una Empresa Familiarmente Responsable”

Nuestro Director General, Luis Guastini, fue reconocido por la Fundación Padres, junto al apoyo académico de CONFyE – IAE Business School, en la categoría “Líder comprometido” por su desempeño en incentivar prácticas innovadoras de conciliación de la familia y el trabajo para los colaboradores de ManpowerGroup Argentina.

“Contribuir a crear una cultura que permita a nuestros colaboradores desarrollarse en el ámbito personal y laboral es un anhelo para nuestra organización.

Este reconocimiento me alienta y reafirma el compromiso que hemos asumido con nuestros colaboradores, con sus familias y con la sociedad en general”.

Luis Guastini, Director General



Luis Guastini, Director General, recibe el premio “Hacia una Empresa Familiarmente Responsable” de Fundación Padres.

Generación de espacios para la promoción de la igualdad de género

Programa “Con las mujeres, por la equidad”

Desarrollo de encuentros de diálogo con empresas, colaboradores y la comunidad con foco en la orientación a mujeres en proceso de reinserción laboral, en alianza con áreas de Gobierno y organizaciones de la sociedad civil.¹⁴



María Amelia Videa, Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, expone en el evento Mujeres y Negocios, su impacto en las organizaciones, CAME.

Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Adherimos a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, una serie de lineamientos elaborados a través de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas¹⁵.

Adoptamos el compromiso de contribuir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculado a la Igualdad de Género; velando por la participación femenina y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones -en la vida política, económica y pública

Subsecretaría de Género y Diversidad del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires

Desarrollamos mentorías a mujeres víctimas de violencia de género en alianza con la Subsecretaría, en el marco de la iniciativa “Caminos para el Empoderamiento”.¹⁶

En 2018 fueron 11 mentorías en Mar del Plata en alianza con la Secretaría y 10 con mujeres víctimas de violencia de género junto a la Fundación Junta Parroquial Nuestra Señora del Pilar a través del Hogar “Casa del Reencuentro”.

7

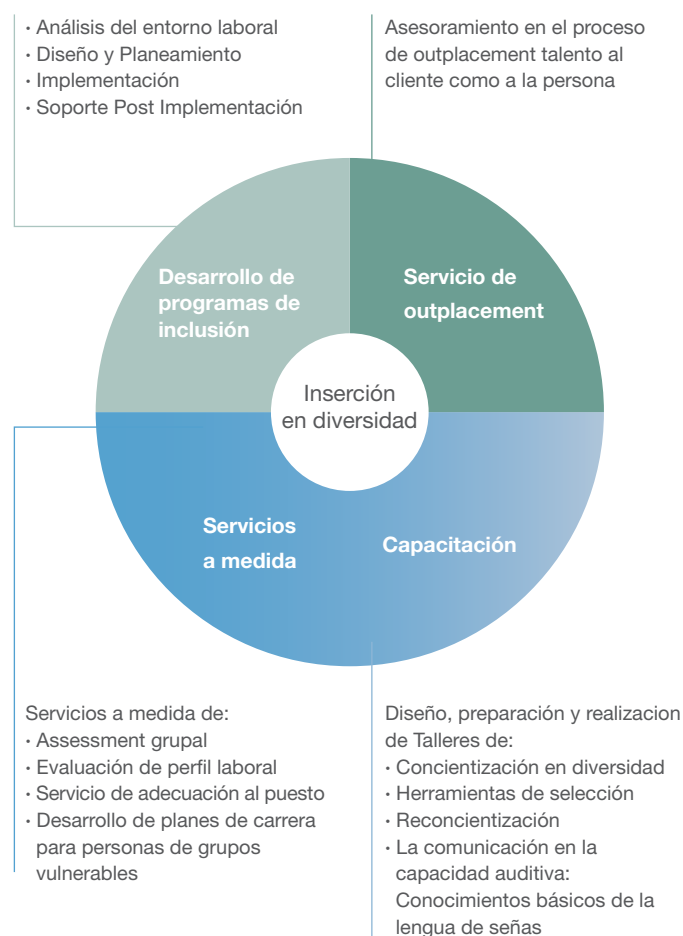
Diversidad e inclusión

Fortalecemos la diversidad de las comunidades en las que operamos, mejorando la empleabilidad de diferentes colectivos en desventaja a la vez que contribuimos a generar oportunidades para que todos puedan ser parte de la fuerza laboral, contribuyendo de esta forma con la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Además, desarrollamos la iniciativa “Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo”, en la cual nuestros clientes crean valor social compartido, evaluando cuál es el mejor candidato para un puesto no solo por el perfil, sino también considerando la posibilidad de comprometerse activamente promoviendo la inclusión y la diversidad en su empresa.

Consultoría en Diversidad e Inclusión

El trabajo y compromiso por la diversidad e inclusión laboral es una de nuestras ventajas competitivas por nuestra experiencia y conocimiento que llevamos adelante en diferentes acciones de impacto social.



ManpowerGroup cumple con el 100% de puntuación en el Índice de Equidad Corporativa (Corporate Equality Index) a nivel global, que destaca a las mejores compañías para trabajar para la igualdad del colectivo LGBT, desarrollado por la Human Rights Campaign.

Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo



En el marco de la iniciativa “Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo”, invitamos a nuestros clientes a ofrecer oportunidades de empleo y de formación a personas con discapacidad, jóvenes de bajos recursos, refugiados, mujeres y adultos mayores. Desde el lanzamiento de esta iniciativa en 2008, más de 2.000 personas han conseguido un empleo y más de 250 organizaciones han sido reconocidas como “Socias en la Inclusión” por ManpowerGroup.

De esta manera, “Construyendo Puentes” funciona como el marco de acción para el desarrollo de los programas de inclusión laboral que implementamos en alianza con diferentes actores y junto a nuestros voluntarios.

En 2018 destacamos la labor de 19 empresas cliente por su compromiso activo en la promoción de la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral.



Entrega del reconocimiento a Silvia Bulla, Presidente de Dupont Argentina, como empresa “Socia en la Inclusión”.

Nuestros programas de inclusión laboral

	Cientes	Asociados	Empleados	Comunidad	Gobierno	ONGs	Universidad	Organismos internacionales
Oportunidades para Todos: Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.	●	●	●	●	●	●	●	
Juntos por los Jóvenes: Formación para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos.	●	●	●	●	●	●	●	
Con las mujeres por la equidad: Promoción de la mujer en el mundo del trabajo con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar.	●	●	●	●	●	●	●	●
Entrelazados, comprometidos con los jóvenes y el trabajo: Programa de voluntariado corporativo, base para la gestión de nuestros programas de inclusión laboral.	●	●	●	●	●	●	●	●
Sin Fronteras: Orientación laboral a personas refugiadas y migrantes en Argentina.	●	●	●	●	●	●		●
Mayores Talentos. Valorando la Experiencia: Orientación laboral y búsqueda de empleo para la reinserción de personas mayores de 45 años.	●	●	●	●	●	●		

Escuela de Formación Laboral

Contamos con un espacio presencial de capacitación para los participantes de nuestros programas de inclusión laboral, que tiene como objetivo mejorar sus condiciones de empleabilidad con formación laboral y orientación vocacional. Para estar actualizados de las nuevas demandas del constante cambio en el mercado laboral, redefinimos permanentemente los temas de los cursos dictados para agregar valor a los candidatos.

1.935 participantes

de nuestros programas de inclusión de los cuales:

- 15 realizaron mentorías
- 378 personas fueron evaluadas a partir de proyectos especiales
- 44 actividades de formación laboral



Taller de orientación laboral



Gonzalo Giordano, CFO de ManpowerGroup para América del Sur, participa como mentor de orientación laboral para jóvenes.



Entrelazados, comprometidos con la diversidad y el trabajo

Voluntariado corporativo, base para la gestión de nuestros programas de inclusión.

Desde 2005, desarrollamos este programa con el objetivo de que nuestros colaboradores tomen un rol activo en acciones de promoción de la diversidad e inclusión. Ellos destinan su tiempo, conocimiento y contactos con el fin de contribuir a la empleabilidad de personas en desventaja.

Acciones 2018

- Organizamos y dictamos actividades de formación sobre temas relacionados con el mundo del trabajo. Este año actualizamos el contenido y creamos un nuevo taller formativo de habilidades blandas.
- Acompañamos el desarrollo laboral de los participantes de los programas.
- Realizamos mentorías con mujeres en situación de vulnerabilidad y jóvenes de bajos recursos del Barrio 31.
- Designamos a voluntarios como Promotores en Diversidad siendo los responsables de colaborar en la difusión de las nuevas temáticas abordadas y de concientizar a otros colaboradores sobre nuestros programas.

- Celebramos el Día Internacional del Voluntario con un evento a fin de año donde participaron el Director General y los miembros del Comité de Dirección haciendo entrega de los reconocimientos a cada voluntario activo. En el interior de nuestro país, cada líder realizó con los voluntarios activos de la sucursal un agasajo especial entregando también un presente.

Generando conciencia

Realizamos un video interno con el objetivo de generar conciencia sobre los estereotipos que enfrentamos al momento de hablar sobre la inserción laboral de los colectivos más vulnerables.

Video Lanzamiento: <https://youtu.be/dk6Cs7MZ0YQ>

Foco en la diversidad e inclusión

Este año el programa de Voluntariado Corporativo estuvo centrado en la concientización sobre el respeto a la persona y la promoción de la diversidad e inclusión. Para ello, realizamos encuestas de percepción sobre esta agenda, campañas de comunicación, e instancias de formación que privilegien la especialización de los voluntarios según el puesto en el que se desarrollen, de modo de ser más útiles a la estrategia de los programas de inclusión. Además, pusimos foco en la medición del impacto de los voluntarios, tanto a nivel personal como de sus acciones.



Celebración Día del Voluntario

Resultados "Entrelazados"	2016	2017	2018
Inversión total en horas de voluntariado (pesos) ⁽¹⁾	80.834	148.482	207.912
Cantidad total de horas de voluntariado	465	448	499
Porcentaje de empleados involucrados	22%	17%	17%
Cantidad de empleados con rol activo	97	72	62
- Gerentes y Directores	3	4	8
- Mandos Medios	4	8	3
- Personal no jerárquico	90	60	51
Cantidad de voluntarios capacitados	56	39	76

(1) Se agruparon los voluntarios según sus puestos laborales en cinco categorías. Primero, se calculó el monto por categoría multiplicando el promedio de horas por voluntario, por la cantidad de voluntarios por categoría, por el valor promedio de la hora de trabajo de cada categoría. Luego, sumando estos 5 valores por categoría, se obtiene el monto total en horas de voluntariado.



Oportunidades para todos

Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.

A través de este programa promovemos la diversidad e inclusión en el mundo del trabajo, con foco en las personas con discapacidad, acompañando y asesorando a las empresas con una propuesta integral de consultoría para impulsar su acercamiento a la temática.

Acciones 2018

- Trabajamos en procesos de reclutamiento y selección. Este año 82 personas con discapacidad fueron entrevistadas y evaluadas.
- Realizamos 6 talleres de formación laboral para 42 personas con discapacidad a través de nuestra Escuela de Formación.
- Sumamos a empresas cliente que hasta aquí no habían participado del programa, ampliando así su alcance.

Alianzas

Gobierno

- Comisión para la Plena Integración de Personas con Discapacidad (COPIDIS) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
- Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS)
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad (SECLAS)
- Municipalidad de San Martín. Dirección de Personas con Discapacidad y Dirección de RSE (ambas dependientes de la Secretaría de la Producción y Desarrollo Económico)
- Municipalidad de Vicente López. Dirección de Discapacidad y Políticas Inclusivas
- Municipalidad de San Miguel. Dirección Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad
- Municipalidad de Morón. Dirección de Personas con Necesidades Especiales

Organizaciones sociales

- Programa de Capacitación e Inserción Laboral de la Población Ciega (AGORA)
- Instituto Villasoles
- Centro Dar
- Federación Argentina de Enfermedades Poco Frecuentes (FADEPOF)
- Fundación FLENI
- Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA)
- ZOE Asociación Civil

Instituciones Educativas

- Instituto Integral de Educación



Taller de formación laboral en la Municipalidad de Morón

Resultados "Oportunidades para Todos"	2016	2017	2018
Con clientes			
Cantidad de ejecutivos de empresas cliente que fueron capacitados en diversidad	42	110	160
Cantidad de talleres de concientización y capacitación en diversidad	4	4	4
Cantidad de nuevas empresas comprometidas ⁽¹⁾	5	6	12
Con candidatos			
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup	21	69	30
Cantidad de personas que obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde la creación del Programa en 2004	1.095	1.163	1.193
Total de talleres para personas con discapacidad	2	3	6
Cantidad de personas capacitadas en los talleres	23	76	49
Con empleados			
Cantidad de ingresos de personas con discapacidad en ManpowerGroup desde 2004	219	220	220
Cantidad de horas de voluntariado	10	15	23
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	2	3	3

(1) Utilizamos el término de "Empresa comprometida" para referirnos a aquellas compañías que ofrecen una oportunidad de empleo a los participantes de uno o más programas de inclusión laboral.



Juntos por los Jóvenes

Formación para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos.

Acompañamos a jóvenes de entre 18 y 30 años en situación de vulnerabilidad a insertarse en el mercado laboral. A partir de un asesoramiento sobre las competencias necesarias y sobre los procesos de postulación de modo de prepararlos para que encuentren un empleo. Este trabajo lo hacemos en alianza con nuestros voluntarios y actores de la sociedad civil, con el fin de planificar actividades de formación de acuerdo a las necesidades de mercado.

Acciones 2018

- Junto con el Banco HSBC y la Consultora Zigla participamos de la investigación sobre discriminación laboral a jóvenes provenientes de contextos vulnerables.
- Acompañamos a la Fundación Forge en ferias de trabajo, conectando a jóvenes con potenciales empleos. Además, evaluamos a 167 jóvenes para conocer su evolución luego de participar del programa de Fundación Forge.
- Realizamos talleres y acciones con voluntarios de ManpowerGroup en Ciudad de Buenos Aires, Almirante Brown, Morón, Quilmes, Bahía Blanca, Mar del Plata, Santa Fe, Rosario y Córdoba.
- Nos sumamos al programa de Ciudad Colaborativa junto a otras empresas, organizaciones sociales y sector público; donde 250 jóvenes participaron de un encuentro con referentes de distintas profesiones que contaron su desarrollo de carrera con el fin de inspirar su futuro y desmitificar estereotipos.

Alianzas

Gobierno

- Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Secretaría de Niñez y Adolescencia
- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Secretaria de Integración Social y Urbana de la Jefatura de Gabinete de Ministros
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (Secretaría General y Ministerio de Trabajo). Desarrollo de actividades en:
 - Municipalidad de Bahía Blanca
 - Municipalidad de Morón
 - Municipalidad de Quilmes
 - Municipalidad de Pilar
 - Municipalidad Almirante Brown

Tercer sector

- Fundación Cimientos
- Fundación Pescar
- Fundación Conciencia
- Asociación Civil Doncel
- Fundación Pléroma (Programa Empujar)
- Fundación Forge

Promoción del empleo en el Barrio 31

Firmamos un acuerdo con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para promover la empleabilidad en el Barrio 31. La alianza con la Secretaría de Integración Social y Urbana de la Jefatura de Gabinete de Ministros que se enmarca en el Proyecto de Urbanización Retiro-Puerto busca el desarrollo de acciones conjuntas para integrar y facilitar el acceso al empleo a poblaciones de mayor vulnerabilidad.

En este marco, organizamos 16 talleres de formación para 197 personas y 14 entrevistas grupales, alcanzando 113 participantes. Los talleres dictados tuvieron 4 temáticas distintas: Formación laboral (con herramientas para potenciar la inserción laboral), Camareros, Ventas y Call Center, y Habilidades blandas.



Taller de formación laboral para Camareros con vecinos de Barrio 31.

Resultados “Juntos por los jóvenes”	2016	2017	2018
Cantidad de jóvenes entrevistados en nuestras oficinas	97	80	186
Cantidad de actividades de formación laboral realizadas	32	34	47
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral	1.100	1.100	1.059
Cantidad de jóvenes que participaron de las actividades de formación laboral desde el inicio del programa	8.578	9.678	10.737
Cantidad de escuelas técnicas involucradas	2	2	2
Cantidad de organizaciones sociales que participaron	10	5	11
Cantidad de provincias involucradas	4	4	4
Cantidad de horas de voluntariado	205	170	282
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	41	51	49



Sin Fronteras

Orientación laboral a personas refugiadas y migrantes en Argentina.

A través de nuestro programa “Sin Fronteras” realizamos desde 2007 actividades de orientación laboral y brindamos herramientas para la búsqueda de empleo a personas refugiadas y migrantes en el país, acompañándolos en la adaptación a su nuevo contexto¹⁷. Nuestros voluntarios brindan actividades de formación sobre las características del mercado laboral argentino y, dependiendo de sus perfiles e intereses, les otorgamos la posibilidad de tener una entrevista en sucursales y ser parte de nuestra base de datos.

Acciones 2018

- Realizamos una campaña de concientización para alentar a las organizaciones a comprometerse con la diversidad y brindarles una oportunidad de empleo a personas refugiadas y migrantes en el país, en el marco del Día Mundial del Refugiado.
- Ampliamos el material del taller de formación laboral en cuestiones legales, poniéndolo a disposición de los refugiados en idioma inglés.
- Organizamos talleres de capacitación y formación, brindamos asesoramiento sobre el mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo, promoviendo la inserción de refugiados en el mundo del trabajo.

Alianzas

- ACNUR - Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados
- ADRA - Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales



Capacitación a migrantes y refugiados junto a ADRA

Resultados “Sin Fronteras”	2016	2017	2018
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de introducción al mercado laboral argentino y orientación para la búsqueda de empleo	15	50	38
Cantidad de personas refugiadas que participaron de las actividades de capacitación desde el comienzo del programa en 2007	686	736	774
Cantidad de actividades de formación dictadas	1	2	2
Cantidad de refugiados entrevistados en nuestras oficinas	0	2	1
Cantidad de horas de voluntariado	10	15	10
Cantidad de voluntarios	2	3	4



Mayores Talentos, valorando la experiencia

Orientación laboral y búsqueda de empleo para la reinserción de personas mayores de 45 años.

Trabajamos para mejorar las condiciones de empleabilidad de personas mayores de 45 años para que puedan lograr la reinserción laboral y concientizamos a nuestros públicos sobre la “exclusión social invisible” de esta población.

Alianzas

- Servicio de Empleo de la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA)
- Municipalidad de Almirante Brown
- Municipalidad de Morón
- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires



Taller para la reinserción laboral de personas mayores de 45 años en la Escuela de Oficios San Roque

Resultados “Mayores Talentos, valorando la experiencia”	2016	2017	2018
Cantidad de actividades de reinserción laboral realizadas	4	12	9
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de las actividades	42	267	52
Cantidad de adultos mayores de 45 años que asistieron a entrevista en las sucursales de ManpowerGroup	50	12	33
Cantidad de horas de voluntariado	25	30	36
Cantidad de voluntarios que participaron dictando talleres	7	10	8



Con las mujeres, por la equidad

Promoción de la mujer en el mundo del trabajo con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde 2008 contamos con un programa destinado a la mujer que promueve la equidad de género en el mundo del trabajo. Este año, hemos decidido cambiar el nombre del programa a “Con las Mujeres, Por la Equidad” con el fin de que refleje una nueva mirada sobre el tema que tiene mayor alcance.

A través de esta iniciativa, contribuimos a crear conciencia sobre las problemáticas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. Llevamos adelante instancias que abarcan tanto el desarrollo de la mujer para alcanzar posiciones de liderazgo y la promoción de entornos familiarmente responsables, como la creación de oportunidades de empleo para mujeres en desventaja, especialmente para mujeres víctimas de violencia de género e incluso de aquellas que han estado privadas de su libertad

Tenemos el compromiso, como empresa líder en servicios de capital humano, de poner en la agenda de nuestros clientes, colaboradores y la comunidad la importancia de la equidad de género y el valor de la mujer en el mundo laboral. En esta línea, establecemos un diálogo abierto con actores clave para concientizar, brindar información y acompañarlos en este camino por la igualdad de oportunidades.



Capacitación y mentoría para mujeres víctimas de violencia para potenciar su inserción laboral en Mar del Plata.

Acciones 2018

- Generamos una nueva alianza con el Hogar “Casa del Reencuentro” de la Fundación Junta Parroquial Nuestra Señora del Pilar, donde realizamos tres encuentros de orientación laboral y emprendedurismo para 8 mujeres víctimas de violencia.
- Junto con la Subsecretaría de Género y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires desarrollamos una instancia de mentoría con 10 mujeres víctimas de violencia para potenciar su inserción laboral.
- Seguimos implementando nuestro Plan Integral de Conciliación¹⁸ con el objetivo de concientizar y dar respuesta a la necesidad de equilibrio de la vida personal y laboral de nuestros colaboradores.
- “A través de la presencia de nuestra Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos como oradora participamos del panel “Conectate con el Futuro del Trabajo” en el evento anual de Management de IDEA (Instituto de Desarrollo Empresarial de la Argentina), abordando la perspectiva con foco en equidad de género. Asimismo fuimos parte del encuentro organizado por las Mujeres CAME (Cámara Argentina de la Mediana Empresa) sobre “Mujeres y Negocios: Su impacto en las organizaciones”, con la intervención de María Amelia Videla, Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, como panelista junto a la especialista de Sector Privado del Programa Ganar Ganar de ONU Mujeres.

Alianzas

- Club IFREI (Centro ConFyE – IAE)
- Programa Ganar Ganar ONU Mujeres
- Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA)
- Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual – Provincia de Buenos Aires
- Hogar Amparo Maternal, Ciudad de Buenos Aires
- Centro Amparo, Ciudad de City Bell, Provincia de Buenos Aires
- Enlaces Territoriales para la equidad de género
- Hogar “Casa del Reencuentro” de la Fundación Junta Parroquial Nuestra Señora del Pilar

“Agradecemos el gesto solidario que ha tenido la empresa para con nuestra Fundación... siendo mamás en situación de vulnerabilidad y sus niños quienes reciben nuestro apoyo en distintos espacios de acompañamiento. Que Dios los bendiga por compartir lo que tienen y que siempre puedan seguir haciendo mucho bien y creciendo como empresa al servicio de la gente”.

Daniela Estefani, Coordinadora Hogar “Casa del Reencuentro”.

Resultados “Con las mujeres, por la equidad”	2016	2017	2018
Cantidad de mujeres que participaron de las actividades de orientación laboral	11	197	32
Cantidad de actividades de orientación laboral realizadas	2	12	7
Cantidad de horas de voluntariado	22	40	32
Cantidad de voluntarios que dictaron talleres	1	8	6
Cantidad de voluntarios que participaron de la instancia de mentoría	3	5	5



Orgullosos de nuestra diversidad

Promoción del respeto e inclusión de la diversidad sexual en el ámbito laboral.

Este año decidimos definir la identidad de nuestro programa de inclusión de la diversidad sexual en el ámbito laboral bajo el nombre “Orgullosos de nuestra diversidad”. Continuamos capacitando a nuestros colaboradores con el fin de concientizar en la temática y pusimos el foco en rediseñar procesos internos y participar en las redes de diversidad sexual.

Para tal fin, firmamos la carta compromiso de Pride Connection Argentina, la red de empresas comprometidas con la diversidad que busca compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas hacia la inclusión laboral de la comunidad LGBT+.

Asimismo, cumplimos con el 100% de puntuación en el Índice de Equidad Corporativa (Corporate Equality Index, Human Rights Campaign) a nivel global, que destaca a las compañías que mejor trabajan sobre la desigualdad del colectivo LGBTIQ.

También, organizamos desayunos con clientes con el fin de generar espacios en los cuales compartir conceptos e ideas clave sobre la inclusión de la diversidad sexual en el trabajo.



Luis Guastini, Director General, y Gustavo Aguilera, Director de Capital Humano y Right Management, firman la carta compromiso de la red Pride Connection Argentina.

8

Promoción del trabajo decente

Uno de los factores más importante para el desarrollo sostenible es el empleo pleno, productivo y decente para todos. Desde nuestro negocio, como grandes generadores de empleo, tenemos el compromiso de lograr estos objetivos con la responsabilidad de generar conciencia y trabajar con nuestros clientes, asociados, candidatos y colaboradores por la dignidad del trabajo, especialmente en el caso de los individuos más vulnerables de la sociedad.

Rechazo de prácticas abusivas y generación de conciencia constructiva

Estamos comprometidos con la promoción del respeto por los derechos humanos fundamentales en nuestra esfera de influencia. En este sentido, tenemos tolerancia cero a la explotación de individuos, la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, los salarios por debajo de la ley y las condiciones de empleo poco seguras.

Trata de personas

- Fuimos una de las primeras empresas en firmar los Principios Éticos de Atenas, que declaran una política de tolerancia cero para trabajar con cualquier organización que se beneficie de la trata de personas, y promovemos los principios en espacios empresarios.
- Participamos en la elaboración del Marco Ético para la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso en el mundo del trabajo, en alianza con la organización de derechos laborales Verité¹⁹.
- Publicamos un listado de “Normas específicas de práctica ética” para las empresas que intervienen en la contratación de trabajadores extranjeros.

Trabajo infantil

- Somos parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAE-TI) del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Es un espacio de articulación público-privada cuyo objetivo es generar, dar apoyo y asistencia técnica a programas, planes y proyectos tendientes a la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- Participamos de la campaña desarrollada por la Red en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil e impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Violencia laboral

- Somos parte de la Red de Empresas con “Compromiso por un trabajo digno sin Violencia Laboral” junto a la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Desde este espacio capacitamos y abordamos una política preventiva en relación con la violencia laboral.

53

empleados nuevos contratados

Discriminación por VIH/SIDA

La semana previa al Día Internacional de la Lucha contra el VIH/SIDA (1° de diciembre) difundimos placas con datos de la Fundación Huésped. Bajo el hashtag #Inclusion-Consciente buscamos sensibilizar sobre la importancia de la prevención basados en números estadísticos.



Política de compensaciones

Nos ocupamos de que nuestro esquema de compensaciones sea claro y transparente. Por tal motivo, contamos con una Política de Compensaciones que es actualizada anualmente, según el contexto local, y aprobada para su aplicación. Este año, en los meses de mayo, agosto y octubre implementamos incrementos salariales de acuerdo a las variaciones de costo de vida, lo que nos permitió mantener el nivel general de los salarios en competitividad con el mercado externo y en equidad con la administración interna.

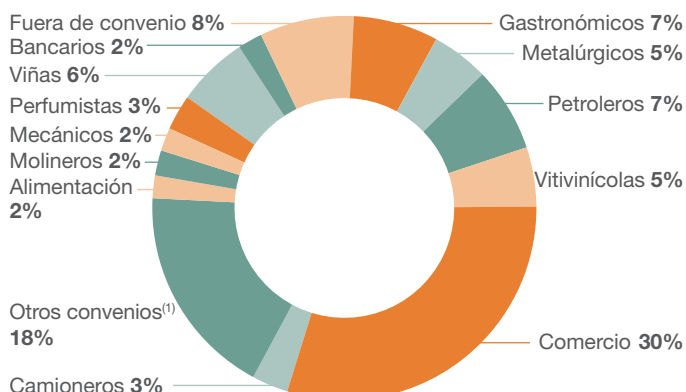
Gestión de los convenios colectivos para cada asociado

ManpowerGroup opera en la Argentina mediante las siguientes sociedades: COTEC SUD Compañía Técnica Sudamericana S.A.S.E., Benefits S.A. y Salespower S.A.

En todos los casos garantizamos la libertad de asociación y promovemos los espacios de intercambio y ejercicio de la actividad sindical. De acuerdo con el sector en el que opere cada asociado, gestionamos diferentes convenios colectivos de trabajo.

COTEC SUD es una empresa de servicios eventuales, según lo dispuesto por el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), el trabajador permanente discontinuo debe estar enmarcado en el mismo convenio que se aplica en la empresa usuaria del servicio. En tanto, las sociedades Benefits y Salespower son empresas proveedoras de servicios tercerizados, donde el principio general es que el asociado está regido por el convenio colectivo que corresponde a la actividad de comercio, que es la que desarrollan esas empresas.

Convenios colectivos con asociados 2018



(1) Este grupo está compuesto por 110 diferentes convenios que representan menos del 2% total cada uno.

Salud y seguridad de nuestros asociados

Para asegurar que nuestros asociados trabajen en ambientes sanos y seguros, seguimos realizando las visitas a diferentes clientes, relevando las condiciones de Seguridad e Higiene de los establecimientos donde los asociados trabajan.

Además, este año implementamos las capacitaciones vía e-learning, a través de la plataforma PowerYou, a todos los asociados que prestan servicios en estaciones de servicio (playeros y vendedores shop), en algunos clientes que brindan servicios de reposición y otros sectores relevantes. Por su parte, formamos a los asociados con cursos presenciales en nuestras oficinas, en dependencias de nuestros clientes y en las oficinas de nuestro socio especializado en Seguridad e Higiene.

10

clientes en 45 visitas relevando las condiciones de seguridad e higiene.

90

visitas de capacitación en clientes.

243

asociados capacitados en temas específicos sobre los riesgos propios de la actividad.

215.386

horas perdidas por enfermedad, un 12% menos que el año anterior.

0,25

la tasa de accidentes²⁰, más baja en comparación con 2,55 en 2017.

Salud y seguridad de nuestros colaboradores

Velamos por la salud y seguridad de nuestros colaboradores a través de la implementación de políticas y procesos que enmarcan nuestro accionar. Contamos con un Manual de Normas Básicas de Seguridad e Higiene para Personal Administrativo, con información y recomendaciones para prevenir accidentes y lesiones. Además, compartimos con todos los colaboradores consejos útiles sobre seguridad y salud ocupacional.

Durante 2018 organizamos charlas de cuidado personal sobre temáticas como alimentación saludable e higiene bucal. Los empleados pudieron asistir a la charla de manera presencial o visualizarla vía web.

Como todos los años, relevamos las condiciones de seguridad e higiene en el 100% de las sucursales propias en todo el país, confeccionando el Relevamiento General de Riesgos Laborales y el Relevamiento de Agentes de Riesgo. Al mismo tiempo, debido a la extensión del teletrabajo para todos los colaboradores, capacitamos al 100% del staff en aspectos relacionados con la ergonomía y seguridad en su espacio de trabajo en domicilios particulares.

8%

Índice de Rotación no deseada

Disminución de 81%

de días perdidos por accidentes

Generación de empleo desde compras a proveedores locales

Si bien no contamos con una política formal en torno a la contratación de proveedores locales, trabajamos para potenciar las compras a empresas cercanas a las comunidades en donde operamos. Esto nos permite contribuir con el desarrollo económico y social de las regiones donde estamos presentes. Además, somos soporte financiero en los casos en los que nuestra demanda como cliente supera la capacidad del proveedor, para asegurarnos la provisión de los servicios contratados y fomentar a su vez el desarrollo de sus negocios.

1.329

proveedores activos.

100%

de los proveedores gestionados por la Gerencia de Compras fueron de origen nacional.

25%

de los proveedores gestionados por la Gerencia de Compras representan proveedores locales.

Estamos en medio de una Revolución de las Habilidades en la cual la tecnología está transformando a las organizaciones y las competencias requeridas están cambiando rápidamente. Las capacidades de aprender y adaptarse continuamente serán clave a esta revolución. Ayudar a que las personas se desarrollen en este mundo del trabajo vertiginoso es lo que va a asegurar su empleabilidad; y esto también debe suceder a gran velocidad y escala.

Debemos identificar cercanías y similitudes en las habilidades que crean caminos de carrera concretos y claros desde la educación hasta el empleo, de un trabajo al otro. Necesitamos una renovación de programas de actualización de competencias y entrenamiento laboral experiencial.

Gracias a una adecuada combinación de habilidades, las personas van a desarrollarse en el trabajo en lugar de competir con la tecnología.

Es así como el Talento se convierte en el principal diferenciador de cualquier organización. Acompañar a colaboradores y asociados para que puedan alcanzar su máximo potencial y desarrollarse en aquello que les interesa es uno de nuestros pilares de negocio. Por eso, ponemos a disposición todas las herramientas para que estén permanentemente actualizados y formados para las tareas que desarrollan o que podrán desempeñar en el futuro. Estas son principalmente las habilidades blandas como la comunicación, la colaboración, la creatividad y el pensamiento analítico, así como también rasgos exclusivamente humanos: la empatía, la construcción de relaciones, la capacidad cognitiva, la curiosidad y el deseo de aprender. Las fortalezas humanas son habilidades que serán potenciadas por la tecnología y que reducirán la amenaza de reemplazo de la automatización.



Nuestra investigación Revolución de las Habilidades 2.0

COLABORADORES

Capacitación

9.918

horas de capacitación a todos los empleados.

5.768

horas de cursos online.

353

horas de capacitación en Sustentabilidad.

Nuestra principal herramienta de capacitación es la plataforma online Universidad ManpowerGroup LATAM, que permite unificar el conocimiento de la organización a nivel regional y brindar las mismas oportunidades de crecimiento profesional a todos los colaboradores. Este proyecto es liderado por Argentina y México y está disponible desde la plataforma de capacitaciones PowerYou para todas las operaciones, pero también abarca capacitaciones presenciales, virtuales, becas, jornadas y cualquier otra actividad de aprendizaje vinculada a la posición de trabajo.

Acciones 2018

- Ampliamos la oferta académica de la Universidad ManpowerGroup LATAM con el lanzamiento de carreras virtuales orientadas a posiciones de back office, cubriendo el 100% de los puestos de la operación. Coordinamos la nueva Carrera Comercial para toda la región, con la colaboración de todos los países para la generación de contenido.
- Continuamos con las capacitaciones en idioma inglés para posiciones Gerenciales y de Dirección y para los colaboradores que le dan un uso frecuente al idioma. Participaron 60 colaboradores en total, en clases presenciales.
- Rediseñamos la Inducción Corporativa mediante un curso online en donde presentamos a nuevos colaboradores la estrategia de la compañía, su estructura organizacional y los procesos transversales a toda la organización.

Programas de desarrollo

100%

de los colaboradores evaluados.

6

becas parciales en especializaciones y carreras de grado y posgrado.

El proceso de Gestión de Desempeño (GDD) tiene como fin acompañar el crecimiento de nuestros colaboradores a partir del diálogo constructivo y de herramientas de evaluación claras y eficaces. Es obligatorio para todos los colaboradores de la compañía y contempla la puesta de objetivos atados a las descripciones de perfil. Incluye una revisión a mitad de año en donde se evalúa el estado de los objetivos y competencias y un cierre anual.

Acciones 2018

- Desarrollamos un tablero de control que permite a los líderes tener de forma digital y sistematizada el estado del proceso y los resultados de las evaluaciones de sus equipos.
- Continuamos fomentando entre nuestros líderes la práctica habitual de diálogo y devolución, más allá de los espacios establecidos en el proceso de GDD.
- Acompañamos a los nuevos líderes con un cronograma de capacitación acorde a los nuevos procesos que deberá manejar y con programas de coaching de acompañamiento en donde se trabajan competencias que deberá desarrollar en su cambio de rol.
- Implementamos el Programa de Desarrollo de Líderes (Leadership Success Model)

Programa de reconocimiento corporativo: “ManpowerGroup con Vos, reconociendo tus logros”

Desde nuestro programa corporativo “ManpowerGroup con Vos, reconociendo tus logros”, distinguimos a 100 colaboradores de Casa Central y sucursales, por motivo de nacimiento, aniversario, casamiento y graduación.

ASOCIADOS

Capacitación

511

asociados con nuevos usuarios.

547

cursos online.

Continuamos impulsando la utilización de la plataforma PowerYou a través de la cual formamos a nuestros asociados en diferentes temáticas: Cuidado del Medioambiente; Seguridad e Higiene en el trabajo; tecnología informática; Office y Windows; y Habilidades para los Negocios. El objetivo es que estén capacitados para brindar un buen servicio a nuestros clientes y que se mantengan actualizados. Además, desarrollamos videos de capacitación para que se interioricen sobre el proceso de contratación, brindando información detallada respecto del vínculo con la compañía.

Power Award para ManpowerGroup Argentina

Premiamos a todas las operaciones en distintas categorías relacionadas con diferentes indicadores o gestiones que promueven la mejora de objetivos económicos y/o estratégicos. Quienes reciben esta distinción representan nuestro compromiso expresado en nuestra consigna “Doing Well By Doing Good”. Esto se debe a la pasión, dedicación y ejecución disciplinada que nos permite lograr nuestro propósito y proporcionar empleo significativo y sostenible para millones de personas en todo el mundo.

Este año se comunicaron los ganadores de la edición Power Award 2017, reconociendo a dos equipos de Argentina:

- Sucursal Tucumán
- Proyecto PAO (Portal de Autogestión Operativa)

En este proyecto participaron diversas áreas y fue premiado bajo la categoría “Premio al proyecto más innovador”.



Evaluación de desempeño

209

asociados evaluados a nivel nacional.

71

asociados fueron reconocidos por su alto desempeño, entregándoles distinción y diploma “ManpowerGroup premio a la Excelencia”.

Este año implementamos una campaña de evaluación de nuestros asociados a través de una encuesta online a clientes. Una vez realizada, los asociados pudieron ver sus resultados ingresando a la Comunidad ManpowerGroup desde la sección “Mi Desarrollo”.

Además, desarrollamos un nuevo proceso automático de envío de las Evaluaciones de Desempeño de nuestros Asociados. A partir de octubre, nuestros clientes comenzaron a recibir vía mail las invitaciones para participar de este proceso de evaluación.

Somos una empresa con una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y así buscamos ser percibidos por nuestros grupos de interés, reconociendo a la confianza como uno de los activos más importantes en relación a nuestros públicos. Trabajamos para cumplir con los más altos estándares éticos y para asegurar el respeto y bienestar de las personas, velando por los derechos humanos, la seguridad y la privacidad de la información.

Gestión de riesgos

Para gestionar los riesgos de manera integral – éticos, comerciales, económicos, sociales y ambientales - contamos con diferentes herramientas y procesos:

- **Matriz de Riesgos Legales:** monitoreamos los riesgos de los servicios, en casos críticos, de acuerdo con tres criterios: intensidad, frecuencia y propuesta de mitigación.
- **Auditorías Internas “ad hoc”:** realizamos auditorías puntuales sobre los negocios no tradicionales y sobre algunos procesos internos.
- **Política de Formalización de Relaciones Comerciales:** en 2018 nos focalizamos en la formalización de servicios de la compañía a través de la sistematización del control de los contratos; logrando que el 72% de la facturación correspondiente a la masa de clientes activos tenga contrato firmado.
- **Estándares de Negocio:** continuamos informando y certificando el cumplimiento de los Estándares de Negocio fijados por el Código de Conducta Corporativo.
- **Gestión de Riesgos Laborales:** para el monitoreo de los riesgos utilizamos los niveles de conflictividad, judicialidad y efectividad en acuerdos prejudiciales. Este año, la compañía alcanzó un nivel de efectividad (casos cerrados con acuerdo, por sobre casos iniciados) del 42%.
- **Plan de Continuidad de Negocios:** actualizamos y comunicamos el nuevo plan para dar respuesta adecuada ante un accidente, garantizando la protección y seguridad de las personas.
- **Riesgos ambientales:** gestionamos los indicadores de desempeño ambiental, mediante el relevamiento del consumo y ahorro de los principales recursos utilizados y la huella de carbono. Además, la herramienta de autodiagnóstico que ofrecemos de manera gratuita a nuestros proveedores les permite medir el riesgo ambiental e identificar oportunidades de mejora.

ManpowerGroup fue reconocida por el Instituto Ethisphere por 9° año consecutivo como una de las Compañías Más Éticas del Mundo.

Marcos Internacionales de referencia en pos de la Transparencia

- Pacto Global de Naciones Unidas (UN Global Compact).
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Principios Éticos de Atenas.
- Líneas Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para Empresas Multinacionales

Compliance

Contamos con un área de Compliance para la prevención, detección y gestión de riesgos, contribuyendo a promover y desarrollar una cultura de cumplimiento en la organización. Este año el área:

- implementó la nueva política global de comunicación e investigación.
- actualizó políticas corporativas de las diferentes áreas.
- realizó investigaciones, controles ad hoc y reportes.
- trabajó coordinadamente con la gerencia de marketing en la respuesta a consultas o reclamos recibidos en las redes sociales sobre avisos fraudulentos.

Acciones realizadas por el uso indebido de la marca por terceros ajenos a la compañía

En el último trimestre de 2018 tomamos conocimiento de que terceros ajenos a la compañía habían realizado falsas propuestas laborales a diferentes personas, con una finalidad puramente desleal y deshonestas, en redes sociales.

Los contactos falsos tuvieron como destino principalmente mujeres y se valían como ardid de la utilización fraudulenta del logo de ManpowerGroup como foto de perfil, dándole – al menos en un principio – una “semblanza” corporativa como supuesto respaldo al inicio de la conversación.

En este sentido, desde ManpowerGroup Argentina, presentamos una denuncia penal en la Cámara Criminal y Correccional la cual fue recibida y ratificada en noviembre de 2018 por el Juzgado Criminal y Correccional N° 21, causa N° 70258/18, con intervención de la Fiscalía N° 44.

Atendimos cada caso dando seguimiento y asesoramiento legal. También, diseñamos un plan de comunicación para alertar a las personas sobre estos avisos fraudulentos y así evitar que otras mujeres sean víctimas. Esta planificación consistió en la emisión de un comunicado de prensa, posteos en redes sociales con tips y buenas prácticas a la hora de buscar empleo, y un mensaje modal o tipo pop up donde se denunciaban los hechos y se informaban los canales digitales oficiales de ManpowerGroup para búsquedas laborales. Además, se elaboró un esquema de respuestas posibles en redes sociales para poder atender todas las dudas y consultas que pudieran surgir a raíz de esta situación.

A la fecha no se encuentra individualizado el autor o autores de los delitos.

Código de Conducta y Ética Empresarial

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial²¹ guía a nuestros colaboradores para que desarrollen sus actividades en un marco de valores corporativos, respeto por los derechos humanos, prevención de conflicto de intereses y cumplimiento de las normas y leyes vigentes en la toma de decisiones.

Para su efectiva comunicación, realizamos todos los años un curso sobre el Código obligatorio para el 100% de los equipos de trabajo y contamos con una página web global²² con todas las normas y políticas con las que debemos cumplir en nuestro trabajo diario, y acceso a un blog con noticias, artículos destacados y la posibilidad de realizar consultas y/o denuncias.

Además, ponemos a disposición canales de consultas y denuncias anónimas:

- La línea global: "ManpowerGroup Business Ethics Hotline"
- Sitio web global: www.manpowergroup.ethicspoint.com
- Sitio web Interno Argentina <http://etica.manpower.com.ar/>
- Mail Comité de Ética: comitedeetica@manpower.com.ar
- Compliance Officer: +54 11 5365 8500, int 8677
- Contacto permanente con Gerentes

Las consultas y denuncias son analizadas, investigadas y resueltas por el área de Ética y Compliance. Asimismo, dependiendo del tipo de caso, se elevan al Comité de Ética para su resolución. El anonimato y la prohibición de represalias se encuentran consignados en el Código de Conducta Global de la compañía. En 2018 el Comité de Ética no recibió denuncias.

Comité de Ética

Función:

garantizar el cumplimiento del Código de Ética, acompañando al equipo liderado por Ética y Compliance en los tres ejes fundamentales de: Conocer, Capacitar y Controlar.

Miembros:

Luis Guastini

Director General, Presidente y referente de ética para Argentina

María Amelia Videla

Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos²³

Gustavo Aguilera

Director de Capital Humano y Right Management

Giselle Malagrino

Directora de Legal, Tax & Compliance²⁴

Gonzalo Ruiz Díaz

Asesor Externo

Proceso de selección de proveedores bajo lineamientos éticos

90% de los proveedores nuevos firmaron el Código de Conducta

Trasladamos nuestros valores corporativos y Estándares de Negocio a nuestra cadena de valor. En este sentido, los nuevos proveedores deben adherir a las Condiciones Generales de Contratación, el Código de Conducta y la Política de Privacidad de Datos de ManpowerGroup Argentina.

Capacitaciones sobre ética, políticas y procedimientos anti-corrupción

100% de los colaboradores fue capacitado en transparencia y anti-corrupción.

Los cursos realizados anualmente son:

- Código de Ética y Conducta Empresarial.
- Protección de datos, privacidad y seguridad de la información.
- Certificación sobre Antisoborno y Anticorrupción: sobre tres convenciones internacionales anti-soborno: la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), la Convención de la Unión Europea sobre la Lucha contra la Corrupción y la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- Competencia Global: para todo el Comité de Dirección, Gerentes, colaboradores de casa matriz con responsabilidad de tipo internacional o de una unidad de negocios, división y/o sucursal; personal del área de ventas y de legales.

Cumplimiento del marco regulatorio²⁵

Desde nuestro negocio, buscamos garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, impositiva y previsional en cada una de nuestras actividades para brindar servicios dentro del marco legal establecido.

En materia de servicios de provisión de personal eventual, estos son auditados por el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. En este sentido, y tal como lo establece el Decreto 1694/06 que regula la actividad, en marzo de cada año se deben renovar las garantías exigidas por el Ministerio para poder brindar estos servicios, como así también acreditar el cabal cumplimiento a las obligaciones laborales, previsionales, las vinculadas con coberturas de seguros obligatorios (ART, de Vida), entre otros. Por su parte, la Dirección de Inspección Federal, del Ministerio de Producción y Trabajo tiene facultades para inspeccionar a las empresas de ManpowerGroup en el cumplimiento de la normativa vigente.

Desde el punto de vista de la Formalización de las Relaciones Comerciales, se realiza un procedimiento exhaustivo de seguimiento de los casos de incumplimiento. La compañía a nivel general realiza un control cruzado en sus procesos. Para su cumplimiento, contamos con políticas corporativas que se encuentran formalizadas y publicadas en el sitio web de Compliance, y otros procedimientos específicos para las distintas áreas.

Respeto por los derechos de propiedad

Nuestra "Política de Privacidad de Datos Personales" establece las recomendaciones y sugerencias al momento de utilizar la información que manejamos de candidatos, asociados y empleados. Todos ellos validan su conocimiento y cumplimiento.

Anualmente, y en los plazos establecidos, actualizamos todas las bases de datos ante el Registro Nacional de Bases de Datos, dependiendo de la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Al mismo tiempo, nuestra "Política sobre el uso de los recursos informáticos", con alcance a todos los colaboradores, establece medidas de control que deben implementar todas las entidades comerciales de ManpowerGroup, con el fin de disminuir la posibilidad de fraudes, desfalco, espionaje industrial, sabotaje, errores, omisiones y falta de disponibilidad de los sistemas.

Recibimos recomendaciones para aplicar buenas prácticas en base a la nueva norma europea de Protección de Datos (GDPR) implementada por la compañía a nivel global.

11

Políticas públicas

Dada la naturaleza de nuestro negocio, tenemos un impacto en el mercado laboral y como tal trabajamos para participar activamente en la construcción de un mejor acceso y condiciones de empleo, con especial foco puesto en prácticas de diversidad e inclusión laboral. En este marco, buscamos generar espacios de intercambio entre el sector público y el privado, para que a partir de la articulación y la generación de alianzas podamos tener incidencia en los procesos de políticas públicas en base a nuestro expertise sobre el mundo del trabajo.

Participación política responsable

El G20 es el principal foro intergubernamental de coordinación económica y financiera internacional, con creciente gravitación en temas de naturaleza política para contribuir a la búsqueda de soluciones a los principales problemas de la agenda global. En conjunto, sus miembros representan casi el 90 por ciento del producto bruto global, dos tercios de la población mundial, el 80 por ciento del comercio internacional y más del 80 por ciento de las inversiones globales en investigación y desarrollo. En 2018 la Argentina tuvo la Presidencia de este grupo de 19 países y de la Unión Europea - que cuenta además con el apoyo de los principales organismos internacionales. Las prioridades de agenda en esta edición fueron: el futuro del trabajo, la infraestructura para el desarrollo y un futuro alimentario sostenible.

El G20 cuenta con grupos de afinidad que aportan desde la sociedad civil su visión al proceso de deliberaciones de los gobiernos. El B20 - Business 20 nuclea al sector privado con el fin de discutir y consensuar posición y recomendaciones de políticas públicas. El B20 Argentina se desarrolló a partir de 8 task forces. Nuestro Director General, Luis Guastini, y nuestro Director de Administración, Finanzas y Tecnología, Marcelo Roitman, participaron de los grupos de trabajo de “Educación y Empleo” y “Economía Digital e Industria 4.0”, respectivamente. Asimismo tomaron parte de la Cumbre de Líderes que cerró la agenda del B20. Ambos participaron de los encuentros y deliberaciones virtuales y presenciales en Argentina y en París. A su vez, en ocasión de la reunión de la OCDE en París nuestro Director General fue speaker en “OECD EMnet Business Meeting”.



Luis Guastini, Director General, y Marcelo Roitman, Director de Administración, Finanzas y Tecnología, en la semana de la OCDE en París.

Nuestro Director General fue además speaker en “Roundtable event for Business Leaders on Gender Equity”, evento integrado a la Cumbre del T20 (Think20) organizado conjuntamente por Think20 Gender Economic Equity Taskforce, Global Summit of Women y G20 Business Women Leaders Taskforce.



Luis, Guastini, Director General, como speaker en Roundtable event for Business Leaders on Gender Equity, Cumbre del Think20.

En referencia a esta agenda, el W20 - Women 20 es el grupo de afinidad del G20 conformado por una red transnacional de mujeres líderes de la sociedad civil, los negocios, los emprendimientos y think tanks. Su objetivo es influir en la toma de decisión y en las agendas de los líderes del G20 para que lleven a cabo políticas hacia una mayor equidad de género, acompañando el objetivo de abogar por sociedades más prósperas e inclusivas. Nuestra Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, María Amelia Videla, fue parte de las actividades programadas en talleres, procesos de diálogo y foros especialmente enfocadas en la inclusión laboral y el liderazgo de las mujeres – incluido el Summit W20; liderando el workshop sobre mujeres en puestos de decisión en la Cámara de Comercio de los EEUU en Argentina (AmCham) en la etapa de diálogo nacional.



María Amelia Videla, Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, participa del Foro Nacional de Debate y Consulta W20.

Participación activa en instancias de articulación público-privadas

En 2018, firmamos un acuerdo marco con la Secretaría de Integración Social y Urbana de la Ciudad de Buenos Aires para trabajar en conjunto para capacitar y orientar a los vecinos del Barrio 31 acerca del mercado laboral. Realizamos talleres de formación y entrevistas grupales.

También participamos del programa de Ciudad Colaborativa en la acción "Inspirando tu futuro" de la que participaron 250 jóvenes. Durante el encuentro, diferentes referentes de distintas profesiones de empresas, organizaciones sociales y áreas del Gobierno expusieron cómo fue su experiencia y desarrollo de carrera con el fin de inspirar su futuro y desmitificar estereotipos.

Durante su visita en mayo, Mónica Flores Barragán, Presidenta de ManpowerGroup Latam disertó en el auditorio del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, acerca de las tendencias en el trabajo del futuro frente a un auditorio de funcionarios responsables de gestión de capital humano en este distrito y mantuvo una reunión con el Secretario General de Gobierno.



Mónica Flores Barragán, Presidenta de ManpowerGroup Latam, explica las tendencias en el trabajo del futuro.

Asimismo y a través de la intervención como oradora de nuestra Directora de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, María Amelia Videla, tomamos parte en la Jornada sobre Diversidad y Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, dedicada a empresas públicas de la Ciudad. Esta iniciativa tuvo como objetivo acompañar los procesos de establecimiento de políticas dirigidas a promover los estándares de la OCDE en materia de gobierno corporativo. Los lineamientos de buen gobierno para Empresas de Participación Estatal Mayoritaria de Argentina que promueve el gobierno nacional, destacan la relevancia de que las empresas promuevan la diversidad en sus políticas de recursos humanos, menciona la existencia de diversidades visibles y diversidades no visibles las cuales deben gestionarse para potenciar su contribución a la gestión de la empresa, y alienta a fomentar una participación mayor de las mujeres tanto en posiciones jerárquicas como no jerárquicas.



Carta de agradecimiento de la Subsecretaría de Gestión Estratégica y Calidad Institucional del Gobierno de CABA por la participación en Encuentro de Género y Diversidad para Empresas de Propiedad Estatal.



Firma del convenio por el proyecto de capacitación laboral en Barrio 31

Por otra parte, mantenemos el compromiso asumido por convenio en 2016 con la Secretaría General y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a partir del cual buscamos contribuir a la mejora de la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral de sectores de la población en situación de desventaja. En este marco, durante 2018 llevamos adelante talleres de formación laboral y entrevistas en los municipios de Quilmes, Morón, Almirante Brown y Mar del Plata trabajando con distintas poblaciones en desventaja (mujeres, discapacidad, jóvenes y adultos, y mujeres víctimas de violencia).

Junto con la Subsecretaría de Género y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires desarrollamos instancias de mentorías para 10 mujeres víctimas de violencia con el objetivo de potenciar su inserción laboral.



12 Ambiente

Estamos comprometidos con preservar el ambiente en el cual trabajamos con el fin de contribuir al bienestar de las comunidades. Es por eso que gestionamos responsablemente los recursos, siendo conscientes que el mayor impacto está dirigido al consumo de papel, el uso de energía eléctrica, los viajes de negocio y sus emisiones de gases de efecto invernadero asociadas, y la generación de residuos sólidos urbanos y electrónicos.

Gestión de los recursos en las oficinas

15.323 kilos de papel
donado a Fundación Garrahan para su reciclaje.

1.529 kilos de Residuos
de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAE)
entregados a la Fundación Equidad

624.529 impresiones
blanco y negro

5.191 impresiones
a color

Contamos a nivel global con una Política y Guía de Gestión Ambiental, basada en los principios de reducción, reutilización y reciclado.

En este marco, buscamos reducir el consumo de papel y las impresiones, invitando a través de la digitalización de procesos a que los colaboradores usen la tecnología en sus actividades cotidianas. Así buscamos contribuir al logro del ODS 12 sobre Producción y Consumo Responsables, gestionando el impacto de nuestra actividad sobre el ambiente. Para lograrlo, desarrollamos acciones que permiten hacer uso eficiente de recursos, fomentamos la reutilización de materiales y separamos los residuos que generamos para que la fracción reciclable pueda volver a reinsertarse en el circuito productivo.

Entre las acciones que realizamos en 2018 destacamos las campañas de concientización sobre hábitos de consumo más responsables, a partir de los insumos más utilizados en la oficina: papel, cartuchos, tóners, y plástico. Además, promovemos la separación de los residuos que generamos y así favorecemos el reciclado de la fracción seca.

Al mismo tiempo, con motivo de la mudanza de nuestras oficinas, donamos mobiliario y materiales de trabajo a la Fundación Germinare y al Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

También donamos mobiliario (escritorios, sillas, gabinetes, bibliotecas, etc.) a los jardines de infantes estatales N° 907 y 915, al Hogar del Encuentro Ntra. Sra. del Pilar (asiste a madres y sus familias en situación de vulnerabilidad) y a la Fundación dependiente de la Municipalidad de Morón.

Uso racional de energía

Implementamos prácticas que promueven la reducción del uso de la electricidad, tales como apagar luces y aparatos electrónicos cuando no son utilizados y al final de la jornada laboral, o un empleo más eficiente de este recurso, como por ejemplo programar los aires acondicionados a 24°C. Utilizamos refrigerante R410, no tóxico ni inflamable, y no afectar la capa de ozono.

Este año nuestro consumo en los pisos 1 y 2 de WeWork fueron de 112.212,96 kwh.

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Este año medimos la huella de carbono generada por los traslados de los colaboradores de Casa Central y Centro de Talento al lugar de trabajo.

Así ampliamos el alcance de la medición de emisiones a 197 colaboradores en total.

Sistematizamos nuestra huella de carbono, midiendo las emisiones indirectas que resultan de los traslados corporativos, dado que son la principal fuente de impacto a los GEI. Para mitigarlas, utilizamos herramientas digitales para evitar traslados, siempre que fuera posible.

Destacamos que a partir de nuestro traslado a We Work, implementamos el teletrabajo mínimo una vez por semana para el 99% de las posiciones de Casa Central y el Centro de Talento, reduciendo costos operativos y poniendo el foco en una forma de trabajar orientada a resultados. Esta iniciativa tuvo un impacto positivo ya que reducidos en un 20% las emisiones generadas por este grupo de empleados.

Concientización ambiental

Queremos contribuir en la concientización de nuestros distintos grupos de interés sobre hábitos de consumo sostenible y estilos de vida en armonía con la naturaleza. Por este motivo, acercamos información a colaboradores, clientes, asociados, candidatos y proveedores sobre la importancia del cuidado del ambiente y el uso responsable de los recursos naturales, tanto en su ámbito laboral como personal.

Con motivo del día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio) replicamos la campaña de la ONU "Rechazar lo que no podemos utilizar" con foco en la reducción del uso del plástico ya que es un gran contaminante de los océanos. Compartimos la campaña en nuestras redes sociales internas y externas e invitamos a nuestros públicos a que colaboraran en la concientización del cuidado de los recursos naturales.

Notas

1. Para mayor información sobre ManpowerGroup Argentina visitar: www.manpowergroup.com.ar
Para conocer informes sobre el mercado laboral visitar: www.manpowergroup.com.ar/investigaciones.aspx
2. En esta oportunidad presentamos el Comité de Dirección a la fecha de publicación de este Reporte de Sustentabilidad 2018.
3. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/luis-guastini>
4. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/marcelo-roitman>
5. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/fernando-podesta>
6. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/maria-amelia-videla>
7. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/gustavo-aguilera>
8. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/giselle-malagrino>
9. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/acerca-de-manpowergroup/roberto-manguel>
10. Ver los videos de los eventos en: <https://www.youtube.com/user/ManpowerARG/videos>
11. La encuesta determina el nivel de lealtad de estos públicos, basándose en sus recomendaciones y utilizando una sola pregunta: “¿Qué tan probable es que recomiende el producto o servicio a un familiar o amigo?”
12. La encuesta determina el nivel de lealtad de estos públicos, basándose en sus recomendaciones y utilizando una sola pregunta: “¿Qué tan probable es que recomiende el producto o servicio a un familiar o amigo?”
13. Diseñada por el Consejo Publicitario para el Club IFREI del IAE Business School y sus empresas miembros.
14. Para más información ver páginas 26 y 27 de este Reporte.
15. Para mayor información ingresar en http://www.weprinciples.org/files/attachments/ES_WEPs_2.pdf
16. Para mayor información sobre las acciones desarrolladas en el marco del acuerdo, ver páginas 26 y 27 de este Reporte.
17. De acuerdo a la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, “un refugiado es una persona que se encuentra fuera de su país de nacionalidad o residencia habitual, tiene un fundado temor de persecución a causa de su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas, y no puede o no quiere acogerse a la protección de su país; o retornar a él por temor a ser perseguido”. Por el contrario, los migrantes eligen trasladarse -no a razón de una amenaza directa de persecución o riesgo de vida-, sino principalmente para mejorar su situación a través del acceso a fuentes de empleo y/o educación, por la reunificación familiar, o por otras razones. A diferencia de los refugiados, quienes no pueden volver a su país, los migrantes continúan recibiendo la protección de su Gobierno. Para más información: <http://www.acnur.org/t3/noticias/noticia/refugiado-o-migrante-acnur-insta-a-usar-el-termino-correcto>
18. Para más información ver sección “Plan Integral de Conciliación de la vida laboral y familiar” en la página 18 de este Reporte.
19. <https://www.verite.org/project/an-ethical-framework-for-international-labor-recruitment/>
20. Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100.
21. <https://www.manpowergroup.com.ar/wps/portal/manpowergroup/ar/etica/codigo-de-conducta/>
22. <http://etica.manpower.com.ar/>
23. Cargo vigente al momento de la publicación de este Reporte.
24. Cargo vigente al momento de la publicación de este Reporte.
25. Este año ManpowerGroup Argentina tuvo penas económicas por incumplimiento a la normativa vigente por la suma de 31.706,85.



in /manpowergroup-argentina

 /manpowergroupar

 /ManpowerARG

Esmeralda 950 - Piso 1°
C1007ABL - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel: +54 11 5365 - 8500

www.manpowergroup.com.ar