



Omar Avila
Presidente de SESA Select

Negro sobre blanco

Tengo el honor de escribir las palabras inaugurales de la segunda edición de nuestro reporte social, que refleja y analiza el ejercicio anual 2010 de la compañía. Digo que es un honor porque estoy orgulloso de los resultados de gestión económico-social que aquí plasmamos.

Somos una compañía que tiene la vista puesta en el mañana, pero que mira de reojo el ayer para repetir los aciertos y evitar cometer errores. Por eso creemos que el ejercicio de hacer este tipo de balance es, ante todo, una herramienta de gestión, un documento de vital importancia para estimular nuestro crecimiento de un modo sustentable. Además, claro está, funciona como un medio de comunicación con nuestros grupos de interés y la sociedad en general, ante quienes asumimos la responsabilidad de contarles qué es lo que hicimos en el año y cómo.

Poner negro sobre blanco nuestras fortalezas y debilidades, así como analizar las oportunidades y amenazas, nos ayuda a ser mucho más transparentes con nosotros mismos, disfrutar de nuestros logros, asumir nuestras flaquezas y proyectar nuestros desafíos.

En este sentido, identificamos algunos temas que nos preocupan y ocupan por su influencia sobre la estrategia de sustentabilidad de nuestra compañía. El primero de ellos es la necesidad de que se avance a nivel legislativo en la sanción de una regulación inspirada en el mundo laboral moderno en un marco de flex-seguridad, que contemple la flexibilidad para lograr nuevas formas de empleo en todos los formatos posibles con pocas barreras de entrada y salida, pero a la vez asegurando una red de contención social para los empleados. Este modelo ha dado pruebas de funcionar muy bien en los países que lo han adoptado, Holanda es el caso paradigmático, permitiendo mantener aceptables niveles de empleabilidad aún en contextos de crisis económicas.

El vacío de regulación para cubrir formatos de trabajo no tradicionales se relaciona con otro gran problema que aqueja al mundo del empleo y particularmente a las empresas proveedoras de personal, que es el alto índice de trabajo no registrado, que afecta a más del 34% de los trabajadores del país. Aplicar políticas de control y castigo sobre quienes contratan personal incumpliendo la ley no solo es proteger los derechos laborales de los trabajadores, sino que es

también una forma de estimular el acceso a empleos dignos, cosa que fortalece el sector de las agencias privadas de empleo.

El tercer tema que tiene incidencia directa sobre nuestro negocio es el divorcio entre la realidad universitaria y las necesidades de capital humano que tienen las empresas, lo que hace que cada vez sea más difícil encontrar perfiles coincidentes a la demanda. Esta brecha solo puede achicarse con estrategias de intervención que contemplen abordajes integrales, la articulación coordinada entre los diferentes actores del sector público y privado del ámbito de la educación y la producción, siempre con una mirada de largo plazo.

Por último, la inclusión laboral, entendida desde su sentido más amplio, desde las personas con capacidades diferentes hasta los grupos de más difícil inserción por su poca capacitación formal o en oficios, es una problemática sobre la que todavía falta mucho por hacer para encontrar una solución perdurable. Por nuestra experiencia, la cooperación entre el sector público, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil que se dedican exclusivamente a tratar esta cuestión, es una modalidad que da excelentes resultados.

En definitiva, distinguir los aspectos sobre los que debemos poner voz al silencioso “de eso no se habla”, es lo que nos llevará a ser una empresa de tradición que aporte valor a la sociedad. Avanzamos con ese criterio.

Omar Avila
Presidente de SESA Select

Andrea Avila
Directora Ejecutiva

Plataforma para crecer

Nuestro primer reporte social, el del ejercicio 2009, se ha transformado en un instrumento útil de gestión para cada una de las áreas de la empresa, porque nos sirvió de guía para identificar la base desde la que debíamos trabajar y medir al año siguiente nuestros resultados más allá de lo meramente económico.

Ahora, con la segunda edición de nuestro balance social entre las manos y al comparar los resultados referentes a los temas que consideramos sensibles para el progreso de la compañía, me enorgullece decir que el saldo nos dio positivo.

La encuesta anual de clima laboral que realizamos a todo nuestro personal arrojó que hemos elevado el nivel de satisfacción del equipo de trabajo. Este aumento sin duda fue uno de los factores que actuó para que, a su vez, descendiera la tasa de rotación y aumentara el índice de recomendación de la empresa como un buen lugar para trabajar.

Para nuestros colaboradores, parte esencial de nuestra compañía, relanzamos el programa de beneficios mejorando la oferta y la comunicación. Las encuestas de evaluación nos indicaron que a través de esta iniciativa agregamos valor diferencial a nuestra relación con ellos y transitivamente con nuestras empresas clientes. Por otro lado, focalizamos gran parte de nuestro esfuerzo en intensificar nuestros canales de reclutamiento con una fuerte estrategia en los medios digitales y a través de convenios y eventos con instituciones educativas.

Por tercer año consecutivo, conservamos el nivel de satisfacción de nuestros clientes con los servicios que le proveemos, así como con la atención y el respaldo que les brindamos. Sabemos que la satisfacción del cliente en empresas de servicios como la nuestra, es un factor clave del negocio. Por eso, estos resultados nos animan a profundizar nuestro modelo de gestión para lograr una mejor performance de cara a la próxima medición.

Ha sido un año positivo también en cuanto a los principales aspectos que relacionamos directamente con la estrategia de sustentabilidad de nuestra compañía a largo plazo.

Durante este período, renovamos nuestro compromiso con los principios del Pacto Global, como apoyar, respetar y no ser cómplices del incumplimiento de los derechos humanos proclamados internacionalmente; erradicar el trabajo forzoso, obligatorio e infantil; eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación; promover mayor responsabilidad medioambiental y trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

En este sentido, hemos extendido nuestros proyectos de RSE vinculados a trabajo infantil a más localidades del país, lo que nos permitió llegar a un número mayor de niños y niñas que pudieron divertirse y aprender en talleres socioeducativos mientras sus familias trabajaban.

En inclusión laboral, seguimos trabajando para la integración de personas con algún tipo de discapacidad así como de colectivos de difícil inserción. Lo hacemos mediante dos formas, ayudando a quienes buscan empleo para que mejoren sus posibilidades de empleabilidad a través de talleres laborales y fomentando la concientización entre nuestras empresas clientes mediante la información para derribar las barreras del prejuicio.

En cuanto a cuidado del medio ambiente, iniciamos una migración a nivel nacional hacia criterios de Green computing que nos permitió aumentar la capacidad de nuestros servidores así como hacer un uso responsable de la energía eléctrica.

Les pido que lean este reporte, no como una muestra de hasta dónde hemos llegado, sino como una plataforma desde la cual nos proyectaremos.



Andrea Avila
Directora Ejecutiva

Los lineamientos de la actividad de cada empresa establecen, en forma natural, compromisos que generan responsabilidades ineludibles con sus grupos de interés. En el caso de nuestra compañía, la decisión que mantienen nuestros directivos de gestionar responsablemente el negocio, ha sido el factor determinante para la lograr la continuidad de este camino, iniciado hace muchos años, y que hoy se encuentra totalmente instalado bajo un plan estratégico de sostenibilidad.

En el año 2010 y sumergidos en un interesante proceso de maduración interno sobre la visión de generar negocios inclusivos, hemos profundizado nuestro compromiso institucional a través de la revisión de políticas internas, las intervenciones comunitarias sistematizadas que se desarrollan en diferentes puntos del país, nuestra participación en la difusión de la importancia de la RSE desde esta gestión, desde MoveRSE y la Red Nacional de RSE, y la elección de la articulación público-privada como método para desarrollar proyectos mejorando su viabilidad.

Es un placer compartir con nuestros grupos de interés este crecimiento que, además de marcar nuestro camino hacia la sostenibilidad, nos produce muchísimo orgullo.

Elsa Zorrilla, Gerente de Asuntos Sociales y Corporativos de SESA Select

Trabajo en SESA Select desde hace más de diez años. Con conocimiento de causa, puedo asegurar que he encontrado en esta compañía actitudes destacables. Su tarea en la región NOA para la erradicación del trabajo infantil fue de gran valor para un sector de la población muy desprotegido de la zona como es el de los hijos de los trabajadores rurales. Los Jardines y talleres en escuelas rurales son un claro ejemplo de la vocación de servicio a la comunidad.

Jorge Perpén, Gerente Regiones Litoral y NOA

Enfocando nuestros esfuerzos en lo que se refiere al impacto ambiental y a la reducción de la brecha digital, este año seguimos trabajando en varios proyectos con todo mi equipo. Desde el dictado de cursos junto a organizaciones que manejan el tratamiento de brecha digital e inclusión, hasta la optimización en el consumo de energía y la disminución de residuos tecnológicos con la adquisición de equipos ecológicos y también la reducción en el uso de papel en todos los proyectos que se implementan desde el área. Día a día tomamos más conciencia en la importancia de estos temas y se modernizan los sistemas y las tecnologías para acompañar estos cambios.

Sandra S. Boidi, Gerenta de Tecnología y Sistemas

Desde mi cargo puedo comprobar que el vínculo que se establece con nuestros clientes, a partir del desarrollo de RSE, es de una fortaleza que supera la mera transacción de negocios. Es encontrar un espacio donde se comparten ideales y se genera conciencia respecto de temas vitales como el trabajo decente y digno, el cuidado del medio ambiente, el rechazo del trabajo infantil en todas sus manifestaciones y la inclusión de personas con capacidades diferentes. Me hace sentir un gran orgullo de pertenencia saber que, siendo la función principal de la organización hacer negocios, hay una convicción política muy fuerte de hacerlos integrando la Responsabilidad Social que tienen las organizaciones dentro de una sociedad.

Viviana Melatini, Gerenta de Red Comercial

Sabemos que nuestro mayor capital lo constituyen las personas y la salud de sus vínculos, que están determinados por el comportamiento corporativo y por las oportunidades de auto realización que damos a quienes forman parte de SESA Select. En este sentido, nuestras políticas buscan trabajar proactivamente en la consolidación de una cultura sin exclusiones, con posibilidades para todos los que quieran progresar. Es también esta creencia la que nos lleva siempre a recordar nuestras raíces de empresa familiar y lo que ello significa en cuanto a compromiso y dedicación personal y profesional, y creemos que ese origen es parte de nuestro éxito, por lo cual rescatamos permanentemente los valores allí generados.

José Tarzia, Gerente de Capital Humano

Índice.

1.	Estrategia y perfil	10
1.a.	¿Qué nos define?	11
1.b.	Servicios	12
1.c.	Mercados de especialización	13
1.d.	Red de atención	14
1.e.	Estructura de la organización	15
1.f.	Ubicación de la sede central de la organización	15
1.g.	Países donde opera la organización	15
1.h.	Escala de la organización	16
1.i.	Premios recibidos en el período de reporte	17
1.j.	Perfil del reporte	17
1.k.	Sobre el reporte social	17
1.l.	Gobierno y alta dirección	18
1.m.	Gobierno corporativo	19
1.n.	Grupo de interés	19
2.	Enfoques de sustentabilidad	23
2.a.	Económico	24
2.b.	Trabajo	26
2.c.	Derechos humanos	30
2.d.	Responsabilidad de nuestros servicios	33
2.e.	Sociedad	37
2.f.	Medio ambiente	40
Autocalificación del nivel de aplicación e índice de contenidos GRI		43
Informe de evaluación externo		49



1. estrategia y perfil

a. ¿Qué nos define?

Randstad Holding NV, una compañía holding constituida bajo las leyes del Reino de los Países Bajos, está presente en Argentina a través de diferentes sociedades anónimas de capital privado creadas bajo las leyes de la República Argentina, sobre las que ejerce la mayoría accionaria.

Operando comercialmente bajo la denominación SESA Select, las entidades jurídicas controladas por Randstad Holding NV son: SESA Internacional SA, TRADING Internacional SA, International Career Program SA, Rest División Servicios SA, Rest Personal Eventual SA, Desarrollo Humano SA, Sapphire Technologies SA y TRADING Agronegocios SA.

Visión

Nos proponemos ser una organización de servicios sólida, profesional, respetada y reconocida, brindando soluciones integrales en recursos humanos, con calidad, honestidad, ética profesional y compromiso social, donde las personas que formamos SESA Select elijamos estar, desarrollarnos y permanecer.

Misión

Nuestra misión es lograr la calidad, la innovación y la excelencia en la provisión de servicios integrales en recursos humanos. Dedicamos, tanto directivos como empleados, nuestro mayor esfuerzo en el trabajo que realizamos, llevándolo a cabo en un ambiente de máxima transparencia, compromiso y vocación de servicio. Generamos vínculos duraderos con nuestros clientes, colaboradores, personal y proveedores. Buscamos exceder a sus expectativas hasta convertirlas en un estándar de servicio. Procuramos asegurar un retorno óptimo a nuestros accionistas siendo socialmente responsables en nuestro quehacer.

Valores Globales

Nuestra identidad como compañía se basa en 5 principios empresariales que son el fundamento de nuestro espíritu de servicio, profesionalismo e integridad.

Conocer. Conocemos nuestro trabajo y sabemos cómo hacerlo. Somos expertos en esto, pero también conocemos a nuestros candidatos, a nuestros clientes y a nuestros colaboradores.

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

Confiar. Porque confiamos en las relaciones a largo plazo tratamos a todos de manera equitativa, actuamos con cuidado y consideración, y respetamos los Derechos Humanos.

Buscando la perfección. Siempre buscamos mejorar e innovar para satisfacer a nuestros clientes y candidatos en todo lo que hacemos, cuidando hasta el mínimo detalle.

En defensa simultánea de todos los intereses. Teniendo siempre en cuenta a la sociedad en general, asumiendo seriamente nuestra responsabilidad social.

Historia

SESA Select nace en Rosario en 1979 con la fundación de Servicios Rosario, una iniciativa creada por la familia Avila. Siendo pionera en la prestación de mano de obra de carga y descarga y tercerizaciones para trabajos fuera de puerto, la compañía se expande rápidamente. Veinte años después, inicia un proceso de internacionalización que acelera su crecimiento a nivel nacional y regional. En 2008, es incorporada al Grupo Randstad, la segunda compañía a nivel mundial de servicios de recursos humanos, otorgándole excelentes condiciones de crecimiento, especialmente en Latinoamérica, donde el mercado de las agencias privadas de empleo aún se encuentra inmaduro, pero con un altísimo potencial de desarrollo. Con más de 30 años de trayectoria, SESA Select es hoy una de las tres empresas de recursos humanos más importantes del país.

b. Servicios

Ofrecemos una amplia gama de servicios especializados que se adaptan a las necesidades de cada cliente, logrando procesos efectivos y una significativa mejora en la productividad y la eficiencia.

Personal temporario especializado

Proveemos servicios de personal temporario especializado dando a las empresas un apoyo profesional y eficiente para gestionar una plantilla flexible incorporando personal para cubrir vacaciones, ausencias, picos estacionales o cualquier demanda de personal resultado de iniciativas productivas o comerciales extraordinarias y expansiones súbitas.

Tercerización de procesos

Llevamos a cabo íntegramente procesos no estratégicos o centrales de los negocios de nuestros clientes, permitiéndoles concentrar recursos y esfuerzos en su core business. Orientados a resultados efectivos, garantizamos la optimización de los recursos, la disminución de costos y el aumento de la productividad.

Búsqueda y selección

Realizamos procesos de reclutamiento y selección del personal clave de una empresa para puestos permanentes o para proyectos específicos. Evaluamos competencias y la triple adecuación de la persona: al puesto, a la compañía y su potencial a futuro. Nuestras innovadoras y efectivas herramientas de reclutamiento, nos permiten mantener actualizada una amplia y variada base de datos.

Consultoría en RRHH

Aportamos renovaciones profundas y propuestas estratégicas de alto impacto dentro de la estructura organizacional de su empresa a partir del análisis de necesidades detectadas, evaluando y midiendo su desempeño y clima organizacional a través de efectivos sistemas de encuestas. Colaboramos también en la formación de cuadros de reemplazo realizando evaluaciones de potencial y llevamos a cabo procesos de outplacement, disminuyendo el impacto producido por la desvinculación acompañando a toda la empresa en los procesos de cambio de su personal clave.

Servicios Inhouse

Desarrollamos un proceso integral en Recursos Humanos, desde el reclutamiento y la selección hasta el planeamiento, la introducción y la gestión de altos volúmenes de personal. Lo característico de este concepto es la inclusión del rol de un Gerente de Procesos, especializado en el diseño e implementación de procesos orientados a optimizar la gestión de los Recursos Humanos y el de un Especialista de Cuenta que trabaja en las mismas instalaciones del cliente.

c. Mercados de Especialización

Trabajamos con la convicción de que, focalizar nuestros objetivos y campos de especialización, es la herramienta más eficiente para lograr procesos eficientes y resultados efectivos.

Agronegocios

En un país con un perfil productivo muy ligado a la producción primaria, la cadena de valor de la Agroindustria es generadora de gran demanda de empleo a nivel nacional y representa la base pro-

ductiva principal de varias regiones de nuestro país. Dando respuestas ágiles y eficientes, ofrecemos servicios de reclutamiento y administración de personal especializado que combinan flexibilidad y seguridad para un mercado fluctuante y de gran dinamismo.

Energía, Petróleo y Minería

Siendo uno de los sectores estratégicos para el desarrollo económico nacional, de capital intensivo y fuerte perfil exportador, el polo productivo ligado a la Energía, el Petróleo y la Minería tiene un rol destacado en la generación de empleo, especialmente en regiones inhóspitas del país en las que no ha habido desarrollo intensivo de otro tipo de industrias. Con propuestas que combinan recursos humanos calificados con soluciones de valor agregado, cubrimos la demanda laboral de una industria caracterizada por la alta especialización.

Industria

A partir de una sólida política de impulso, apoyada por una mayor competitividad y la llegada de inversiones en infraestructura, la industria local ha logrado en los últimos años recuperar un rol destacado como factor de generación de empleo y riqueza. De la mano de atributos como la velocidad de respuesta y un sólido respaldo económico, damos a la industria soluciones ágiles y eficientes que le permite sustentar su crecimiento y desarrollo, y resolver con flexibilidad sus necesidades de personal especializado.

Trade Marketing & Promociones

El área de Trade Marketing & Promociones se constituye como un punto clave de encuentro entre las empresas y los consumidores en un contexto en el que un cliente cada vez más exigente tiene siempre la última palabra. Contar con perfiles altamente capacitados y motivados con los objetivos en el punto de venta nos permiten ser el socio ideal para las empresas en las que el área de Trade Marketing & Promociones es parte central de su estrategia comercial.

Hotelería & Gastronomía

Como uno de los componentes centrales de la cadena de valor del turismo, la Hotelería & Gastronomía vive un período de gran desarrollo y profesionalización en el país. Contando con una base de candidatos calificados y pre-seleccionados en constante actualización, estamos en la mejor posición para dar respuestas ágiles en el campo de los recursos humanos a una industria caracterizada por la estacionalidad.

Banking & Finance

Especialmente en países como Argentina, en el que las variables de la economía son cambiantes, las áreas de administración & finanzas de las empresas adquieren un rol central en la gestión corporativa. A través de procesos profesionales de reclutamiento y selección, nos aseguramos la atracción y captación del personal con las capacidades y conocimientos necesarios para dar respuesta a necesidades tan diversas como complejas de empresas de diferentes sectores e industrias.

Contact centers

De la mano de la globalización y el constante avance de la Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC), los Contact Centers se han convertido en una pieza clave de las relaciones comerciales entre empresa y cliente. A través de un know how exclusivo y probado, proveemos servicios especializados de Selección, Capacitación y Desarrollo de RRHH para Centros de Contacto y posiciones de Atención al Cliente.

Health Care

La industria del cuidado de la salud se articula a través de diferentes sectores dedicados a ofrecer servicios y productos orientados a mejorar la salud de las personas. Concientes de la relevancia que tienen como actores en la prevención y tratamiento de la enfermedad, reclutamos y seleccionamos recursos humanos para esta industria bajo estrictos estándares de calidad, que nos permiten asegurar la idoneidad y la formación requeridas para cada posición a cubrir.

Sales Force

Las áreas comerciales y los equipos de ventas representan el motor de crecimiento y desarrollo de las empresas que buscan liderar su mercado. Con propuestas que combinan recursos humanos entrenados con soluciones de valor agregado, cubrimos la demanda laboral de un área claramente enfocada a la productividad, orientada a resultados y caracterizada por su dinamismo.

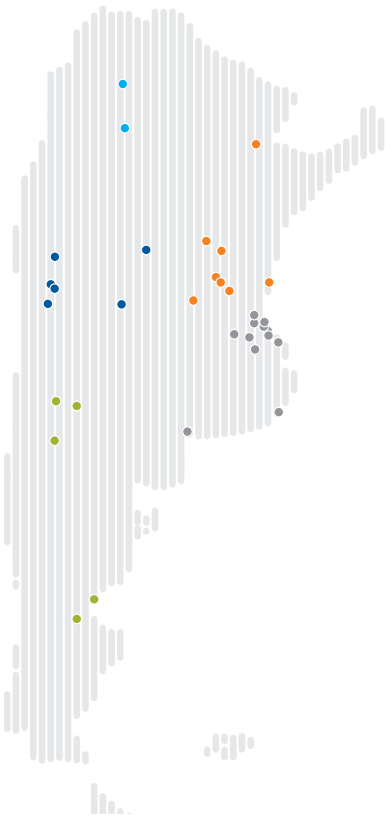
Information Technology

La velocidad de cambio que experimenta la tecnología en la Sociedad de la Información plantea un desafío singular para sus profesionales y equipos de trabajo. Ellos deben ser capaces de adaptarse a los cambios tanto como adelantarse a las nuevas tendencias, lo que hace de la gestión del capital huma-

no en este particular segmento, una tarea de verdaderos especialistas.

d. Red de atención

Contamos con una red de más de 30 sucursales en todo el país para ofrecer a nuestros clientes y colaboradores atención personalizada, centrada en las características y particularidades de cada región.



- **Región BUENOS AIRES**
AVELLANEDA
BAHIA BLANCA
CAMPANA
CAPITAL FEDERAL
LA PLATA
MAR DEL PLATA
MERCEDES
MORON
PILAR
SAN ISIDRO
SAN MIGUEL
QUILMES

- **Región CENTRO CUYO**
CORDOBA
LUJAN DE CUYO
MENDOZA
SAN JUAN
TUNUYAN
VILLA MERCEDES

- **Región NOA**
SALTA/ JUJUY
TUCUMAN

- **Región LITORAL**
GUALEGUAYCHU
RAFAELA
RESISTENCIA
ROSARIO

- SAN LORENZO
SAN NICOLAS
SANTA FE
VENADO TUERTO

- **Región SUR**
CATRIEL
COMODORO RIVADAVIA
CUTRAL-CO
NEUQUEN
RINCON DE LOS SAUCES

e. Estructura de la organización



f. Ubicación de la sede central de la organización

La Casa central se encuentra en Sarmiento 991, Rosario, provincia de Santa Fe, Argentina.

g. Países donde opera la organización

SESA Select cuenta con operaciones en la Argentina y en la República Oriental del Uruguay. Sin embargo, las operaciones relevantes a efectos de este reporte social se realizan en Argentina.

La compañía presenta un documento adicional al presente donde se detalla el accionar en materia de RSE en Uruguay.

h. Escala de la organización

Creada en 1960 y pionera en el sector, Randstad ha logrado sumar 50 años de trayectoria gracias a su compromiso por fomentar relaciones constructivas y de largo plazo con clientes, asociados, empleados, colaboradores y proveedores, así como con la sociedad y las autoridades de los países donde tiene operaciones.

Por cuestiones estratégicas, Randstad mantiene una política global de no permitir la publicación de los indicadores económicos de gestión regionales A continuación se resumen los indicadores clave de la organización a nivel mundial.

La información completa sobre el ejercicio anual 2010 se puede consultar en www.randstadannualreport.com.

En millones de €, o indicado si corresponde	2010	2009	Δ%
Información financiera clave			
Real			
Ingresos por ventas	14.179,3	12.399,9	14
Resultados Brutos	2.669,3	2.421,3	10
EBITA	513,6	252,4	103
Resultados netos	288,5	67,6	327
Flujo de fondos 3)	309,3	698,1	(56)
Deuda neta	899,3	1.014,7	(11)
Patrimonio neto	2.850,8	2.491,0	14
Indicadores (en % de ingresos por ventas)			
Real			
Margen bruto	18,8	19,5	
Margen EBITA	3,6	2,0	
Margen de ingresos netos	2,0	0,5	
Acciones			
Resultado por acción ordinaria (en €)	1,65	0,36	358
Resultados diluidos por acción ordinaria antes de amortización y depreciación de la adquisición de activos intangibles y fondo de comercio y costos de integración (en €)	1,96	1,21	62
Dividendo por acción ordinaria (en €)	1,18	-	-
Pago por acción ordinaria (en %)	60	-	-
Precio de cierre (en €)	39,5	34,9	13
Capitalización de mercado	6.716,9	5.917,6	14
Valor de mercado de la empresa	7.616,2	6.932,3	10
Empleados			
Número total de colaboradores	521.300	465.600	12
Número total de personal interno	25.680	27.640	(7)
Número de oficinas globales	3.085	3.182	(3)

i. Premios recibidos en el período de reporte

Premio de la Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina a la Responsabilidad Social Empresaria por el programa “Jardines de Cosecha” (Noviembre 2010).

Reconocimiento FAICA/ AGORA otorgado por la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes por la promoción de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad visual (Abril de 2010).

j. Perfil del reporte

Parámetros generales de la memoria de sostenibilidad	
Período cubierto	01/01/2010 al 31/12/2010
Memoria anterior más reciente	31/12/2009
Ciclo de presentación de memorias	Anual
Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte social o a su contenido:	Elsa Zorrilla ezorrilla@sesa-select.com.ar

k. Sobre el reporte social

Este es nuestro segundo reporte social sobre las guías Global Reporting Initiative (GRI). Hemos decidido profundizar nuestros contenidos en este formato en virtud de su amplia difusión global y en base a las recomendaciones para el reporte que realiza el Pacto Global de Naciones Unidas.

El reporte, que abarca el ejercicio anual 2010, ha seguido los lineamientos de análisis establecido en base al Global Reporting Initiative (GRI), que explica el enfoque de reporte adoptado para cada entidad que se relaciona con la compañía.

Impacto	Alto impacto	Colaboradores Industria Clientes ONG ¹	SESA Select (personas y negocios operando en sitios relevantes)
		Proveedores Medio Ambiente ONG ²	SESA Select (personas y negocios operando en sitios menos significativos para la estructura).
	Bajo impacto		
		Influencia	Control
		Capacidad de acción	

Reporte por indicadores de gestión alineados con GRI
Enfoque de gerencia, procesos y controles
Enfoque estratégico

¹De las que SESA Select es miembro
²De las que SESA Select es parte interesada mediante convenios/alianzas/acuerdos

De esta manera, puede verse que en aquellas entidades donde se tiene mayor control (los procesos y personas dentro de la organización) y en los que a la vez el impacto social, económico o ambiental es relevante, se reportan por medio de indicadores de gestión alineados con GRI.

En cambio, en los casos donde solamente se tiene influencia pero esta puede generar un alto impacto social, económico o ambiental, se describen los procesos relacionados, aunque en algunos casos también se ha decidido reportar indicadores dentro del esquema de las guías G3 de GRI.

Asimismo, en las entidades en las que se tiene un menor impacto y en las que sólo puede influirse indirectamente, se detallan las posiciones adoptadas desde la estrategia de la organización.

Respecto al reporte anterior, se ha optado por un esquema ordenado que se adapte en la mayor medida posible a GRI G3 a efectos de una mejor lectura, conservando los aspectos de nuestro propio relato en materia de sustentabilidad.

i. Gobierno y Alta Dirección

Omar Avila



Presidente & CEO

Omar Avila fundó en 1979 Servicios Rosario, convirtiéndola en la empresa más importante de su rubro nacida en el interior del país. En 1976 fue pionero en lo referente a las modalidades de tercerización en logística fuera de puerto en Rosario, y entre 1998 y 1999 llevó adelante el proceso de fusión de su compañía con Select Appointments (Holdings) Limited, incorporada luego al Grupo Vedior.

Avila es Presidente de la Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajo Temporal y Actividades Afines (CLETT&A), Representante de Sudamérica para la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT) y Vicepresidente de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporal (FAETT), entidad de la que es socio fundador y a la que ha pertenecido por más de 25 años.

Casado, padre de dos hijas, Omar reside en la ciudad de Rosario, aunque sus actividades profesionales le imponen viajar constantemente.



Andrea Avila
Directora Ejecutiva

Tras graduarse en Derecho en la Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA), Andrea Avila obtuvo un Magíster en Asesoramiento Jurídico de Empresas de la Universidad Austral.

Luego de ocupar diferentes posiciones en SESA Select, en 1997 es designada como Directora Ejecutiva, haciéndose cargo del desarrollo de todas las operaciones de la compañía.

A partir de la incorporación de SESA Select al Grupo Vedior en 1999, luego incorporado a Randstad, Andrea es responsable de las operaciones del Grupo en Chile y Uruguay.

Avila es Tesorera del Consejo Directivo de la Cámara Argentina de Servicios Empresariales Especializados y Complementarios (CASEEC), participa en IDEA Centro, es Presidente de IDEA Joven y miembro del Consejo Consultivo de la organización. Asimismo, es Asesora del Programa Junior Achievement en Rosario.

Andrea Avila reside en la ciudad de Rosario, está casada y tiene dos hijos.



Greg Netland
Director

Netland tiene más de 20 años de experiencia en el sector. Tras graduarse en Economía, ingresó a Sapphire Technologies en 1987, donde tuvo un rol fundamental en la transformación de la compañía. En 1994, desempeñó un papel clave en la integración de Sapphire con Select Appointments, función que volvió a cumplir cuando Select se fusionó con Vedior en 1999.

Netland fue ascendido a COO y Vicepresidente de Vedior Estados Unidos en 2001, y, dos años después, fue nombrado CEO de la compañía. En 2007 se unió al directorio de Vedior y a partir de la fusión con Randstad ocupa un lugar en el directorio ejecutivo del grupo. Desde esta posición Netland es responsable de todas las operaciones del grupo en América del norte (Canadá, Estados Unidos y México).



Tomás Elizalde
Director

De nacionalidad argentina, Tomás Elizalde realizó sus estudios en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA), institución de la que obtuvo el diploma de Contador Público Nacional en 1983.

En 1999, se incorporó al directorio de las empresas del Grupo Vedior en Argentina (luego integradas a Randstad), posición en la que su experiencia y conocimiento en el campo de la administración y las finanzas son muy valorados.

Paralelamente a sus funciones en el Directorio, Tomás es socio y fundador del Estudio Elizalde, Casares & Asociados, una compañía con más de 25 años de sólida trayectoria en el campo de la auditoría y los servicios de asesoramiento fiscal y financiero para empresas con una cartera de más de 150 clientes.

Elizalde está casado y es padre de tres hijos. Actualmente vive en la ciudad de Buenos Aires, Argentina.



Robert-Jan van de Kraats
Director

Robert-Jan van de Kraats comenzó su carrera, en 1979 al ingresar en una de las cuatro firmas de auditoría más importantes a nivel mundial. En 1989, asumió como Director de Finanzas y Tecnología para la filial holandesa de un grupo internacional especializado en Tecnología.

Durante su carrera ocupó diversos cargos como Director Financiero y Director de Desarrollo Corporativo del grupo M & A, del que fue nombrado miembro de la Junta Directiva en 1999.

Van de Kraats se unió a Randstad en 2001 como Director Financiero y miembro de Directorio Ejecutivo. Seis años después, fue nombrado Vicepresidente del Grupo. Entre sus múltiples responsabilidades se encuentran las finanzas, contabilidad, análisis de riesgos, auditoría y relación con los inversores de las operaciones del Grupo. Además, controla la actividad de Randstad en Japón, Dinamarca, Noruega, Suecia y América del sur (Argentina, Chile y Uruguay).

m. Gobierno Corporativo

Cuando la estrategia es desarrollar negocios sostenibles, una de las primeras condiciones que se debe tener en cuenta es poder establecer un diálogo claro y preciso con quienes se interactúa para evitar tergiversaciones y así sentar las pautas para construir relaciones duraderas.

Con este objetivo, adherimos y creamos órganos de control y representación en diversos niveles.

- Código de Buena Conducta Empresarial de Randstad.
- Código de ética compartido.
- Política para el reporte de irregularidades.
- Política de equidad de género.
- Procedimiento documentado de Circuito de Denuncias de Acoso y Discriminación Sexual.
- Risk Management Framework. Considera 52 controles relacionados con: riesgos de IT, cierre de estados contables, planificación impositiva, gestión de riesgo financiero, cuentas a pagar y compras, payroll, facturación y pagos, recepción de órdenes, condiciones de empleo y regulaciones legales.
- Sistema de Gestión de Calidad. Certificado por IRAM ISO9001:2008, cuyo alcance es Servicio de provisión de personal eventual comprendiendo la comercialización, selección, contratación y administración del personal conforme a lo requerido por el cliente.

n. Grupos de interés

Entidad	Rol de SESA Select	
Cámara Argentina de Comercio	Miembro	Comisión RSE
	Miembro	Comisión Coordinadora
Club Empresas Comprometidas	Coordinador	Comisión Coordinadora
	Miembro	Comité Recursos Humanos
	Miembro	Comité RSE
Amcham	Sponsor	Sponsor Oficial
	Miembro	Comisión Directiva
Camara Holandesa	Miembro	Comisión RSE
	Miembro	Comisión RRPP

	INADI	Miembro	Red de Empresas por la Diversidad
		Coordinador Grupo Empresas Pioneras	Modelo Equidad de Genero 2009
ADRHA	Coordinador		Comisión RSE
CONAETI	Miembro		Comisión Directiva
	Miembro		Comisión de Capacitación
Pacto Global	Miembro Suplente		Mesa Directiva
CIETT	Miembro		Comisión Directiva
	Representante Sudamérica		
CLETT&A	Presidente		Comisión Directiva
FAETT	Vicepresidente		Comisión Directiva
	Miembro Fundador		
CASEEC	Miembro		Comisión Directiva
	Miembro Fundador		
COPRETI	Miembro		Comisión
MOVESE	Miembro		Comisión Directiva
Centro Industrial y Comercial de Rafaela	Miembro		Comisión RSE
Red de Intermediación Laboral Municipalidad Rosario	Miembro		
VALOS	Miembro y Director		
IARSE	Miembro		
RARSE- Red Argentina de RSE	Miembro		
ADRIL	Miembro		Comisión Directiva
Fundación Labor	Presidente		Comisión Directiva
IDEA (central)	Miembro		Comisión Directiva
Fundación Libertad	Miembro		
Grupo Trascender	Miembro		Comisión RSE
Cámara Industria Plástica	Miembro		
Instituto Argentino del Petróleo y del Gas	Miembro		
HIAS (Asoc. Hebrea Ayuda Inmigrantes)	Socio Estratégico		
Fundación DISCAR	Socio Estratégico		
Fundación IRSA	Socio Estratégico		
IDEL (Integración y Desarrollo Laboral)	Miembro		
Ministerio de Trabajo. Oficina Asesoramiento Violencia Laboral	Miembro		
Ministerio de Trabajo. Coordinación de Teletrabajo	Miembro		

Para la selección de las partes interesadas para el desarrollo y articulación de los proyectos de RSE se privilegian las relaciones con clientes y proveedores, así como también con organizaciones que trabajan sobre las líneas estratégicas de RSE: inclusión laboral de personas con discapacidad y prevención del trabajo infantil.

Relación con stakeholders

SESA Select entiende que la política de cuidados aplicada a todos y cada unos de sus grupos de interés es lo que garantiza la fidelidad de su gente, la calidad del servicio que ofrece y la innovación que asegure la permanencia en el mercado a través de la gestión transparente.

Organizaciones RSE Nacionales en las que se participa:

- Red Nacional de RSE (RARSE) en la que convergen todos los nodos empresarios del país comprometidos con la difusión de la RSE. El Foro de la Red del 2010 se realizó en Mendoza y convocó cerca de 600 asistentes de diversas empresas y organizaciones del país.
- Socios de MoveRSE, organización empresaria que difunde la RSE, es el nodo santafesino de la RARSE
- Socios y sponsors de los eventos IARSE (Instituto Argentino de Responsabilidad social).
- Miembros de VALOS, que es el nodo mendocino de la RARSE.

Alianzas de cooperación:

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a través de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) y el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe con COPRETI y también el Pacto Global Argentina.
- Red de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Rosario.
- Fundación Amartya.
- Fundación Pescar.
- Fundación Forge.
- Fundación Vicente Lucci.
- HIAS Programa de inclusión social para personas refugiadas en Argentina.
- INADI.
- Gerencia de Empleo Municipalidad de Rosario.
- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Universidad Nacional de Rosario.
- Universidad Tecnológica.
- Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Fundación Mensajeros de la Paz.





2. enfoques de sustentabilidad

Económico

Trabajo

Derechos Humanos

Responsabilidad de nuestros servicios

Sociedad

Medio ambiente

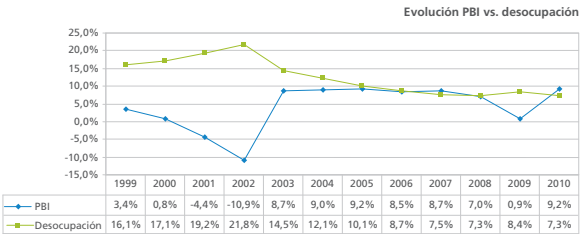
good
to know
you

a. Económico

i. Resumen de gestión

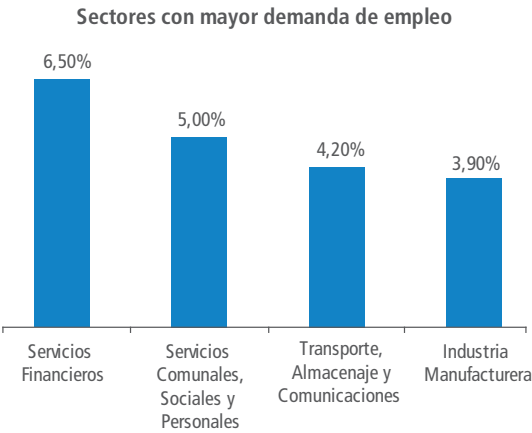
El 2010 ha sido un año positivo para la economía nacional, que con un crecimiento del Producto Bruto Interno del 9,2% superó el estancamiento registrado en 2009 y registró el pico de los últimos 4 años. Con este resultado, la actividad económica recuperó el ritmo de evolución de los últimos 7 años, teniendo un efecto directo sobre el nivel de empleo.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el 2010 cerró con una tasa de la actividad del 45,8%, el nivel de empleo del 42,4% y el desempleo alcanzó el 7,3%. A su vez, la tasa de informalidad (empleo no registrado), llegó al 35,8%.



El nivel de empleo registrado del sector privado en los principales centros urbanos del país tuvo una variación interanual del 3,7% en el cuarto trimestre de 2010. Este crecimiento indica que en poco más de dos años se recuperaron los puestos registrados del sector privado perdidos durante la crisis mundial de 2009, y además se logró superar en un 1,4% el nivel de empleo registrado que había antes del inicio de la crisis. Esta variación positiva confirma que se han vuelto a crear puestos de trabajo formales en el sector privado de forma consistente y sistemática.

Durante 2010 el crecimiento de la demanda de empleo estuvo impulsado por las empresas de servicios financieros (6,5%), los servicios comunales, sociales y personales (5%), transporte, almacenaje y comunicaciones (4,2%) y la industria manufacturera (3,9%).



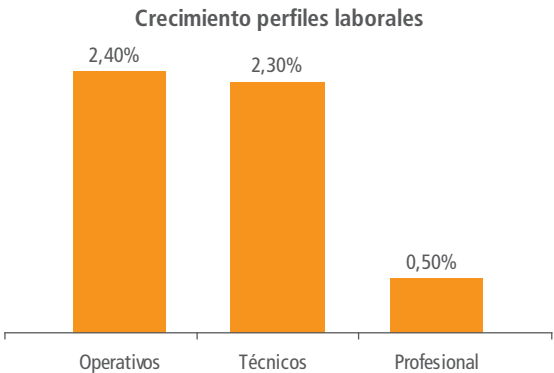
Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Encuesta de Indicadores Laborales IV trimestre 2010.

Al analizar la demanda de empleo registrado según la calificación de la tarea, se observa que los operativos representan alrededor del 50% del empleo total y los no calificados el 20%.

Por otra parte, la comparación interanual marca que todos los diversos puestos tuvieron un incremento neto de trabajadores re-

gistrados en el 4° trimestre de 2010, aunque la mayor expansión resultó entre los asalariados no calificados que aumentaron un 9,6% con respecto a 2009.

En cuanto a las posiciones operativas el incremento neto fue del 2,4%, similar a las técnicas que aumentaron 2,3%. Los puestos de trabajo de indole profesional son 0,5% más de los que había en el 4° trimestre de 2009.

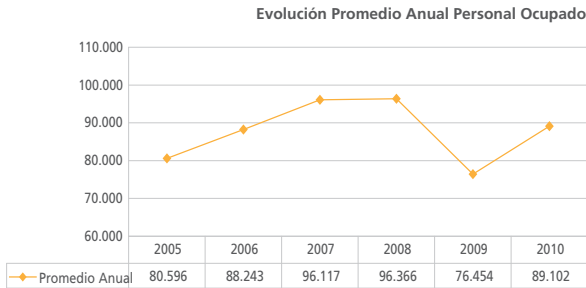


En el 4° trimestre de 2010, el 33% de las empresas buscó personal. De ellas, el 88% logró cubrir la totalidad de los puestos vacantes, mientras que el 6% cubrió parte de las posiciones buscadas y la misma cantidad no encontró personal para ninguno de los puestos demandados.

El empleo bajo contrato por tiempo indeterminado representó, en el 4° trimestre de 2010, el 95% de los puestos dentro del sector privado formal. Por otro lado, los trabajadores con contrato por tiempo determinado y el personal de agencias, que en conjunto agrupan al 5% del empleo del sector privado registrado, tuvieron variaciones positivas del 11% y 9% respectivamente.

En este sentido, la actividad de las empresas de trabajo temporario registró una considerable alza en 2010, incrementando un 16,5% la cantidad promedio de personal temporario ocupado en relación a 2009 al emplear un promedio de 89.102 personas durante el año, según el INDEC.

A la luz de estos resultados surge que la actividad del sector logró recuperarse del impacto de la crisis financiera internacional iniciada a fines de 2008 y que afectó las tasas de empleo de ese año, en el que el crecimiento de la actividad fue nulo.



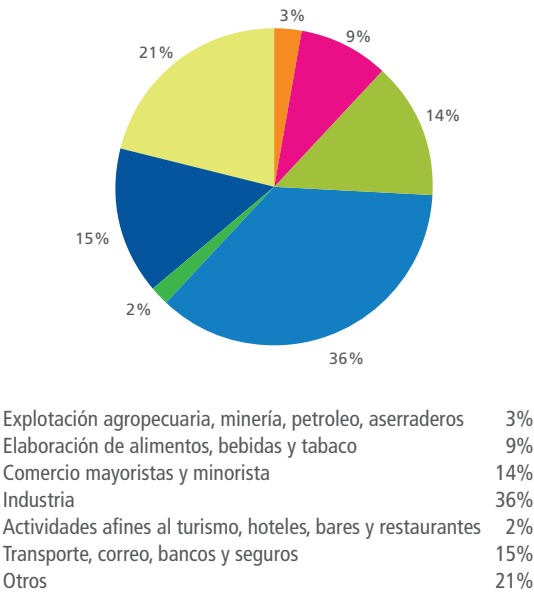
Fuente: INDEC

La recuperación del ritmo de actividad de las empresas de trabajo temporario lograda en 2010 es una muy buena noticia para el mercado laboral, por tratarse de un sector productivo que genera

empleos de calidad y mejores oportunidades para que los jóvenes accedan al mundo del trabajo.

La industria manufacturera lidera la demanda de trabajadores temporarios, con el 36% del total del personal asignado durante 2010. En segundo lugar, el sector de transporte, correo, bancos y seguros acapara el 15%, seguido del comercio mayorista y minorista con el 14%. En cuarto lugar, se ubica la elaboración de bebidas, alimentos y tabaco, 9% y en quinto lugar la explotación agropecuaria, minería, petróleo y aserraderos, 3%. Por último queda el sector de turismo, hoteles restaurantes, 2%. Otras actividades que no están desglosadas por el INDEC representan el 21% de la demanda.

Distribución del personal temporario por sectores



Fuente: INDEC

Para cubrir esta demanda, hay en Argentina un total 90 empresas habilitadas por el Ministerio de Trabajo. Dentro de las empresas habilitadas, el 8% se ubica en la categoría “grandes”, que emplean a más de 3.000 personas. El análisis de la cantidad de personal ocupado e ingresos en base a la segmentación por tamaño de empresa señala que en el 4° trimestre de 2010 las 10 empresas grandes ocuparon un promedio de 54.690 personas, es decir el 58,98% del total del personal ocupado, y percibieron ingresos en el trimestre por \$819.975.199, es decir el 59,53% del total de ingresos del sector.

ii. Indicadores GRI

- Toda la información referida a los estados contables se encuentra disponible en www.randstadannualreport.com. En el punto 1.h se ha detallado un resumen de estos indicadores económicos y financieros.
- Asistencia financiera recibida del gobierno en forma de crédito fiscal para capacitación: \$296.390.
- Inversiones en físico o en servicios provistos para beneficio público mediante trabajo pro-bono, comercialmente o en especie: \$60.980,63

iii. Planes 2011

- Programa trabajo con la cadena de valor: compartimos nuestros códigos éticos y participamos de la Cátedra del Pacto Global³

Testimonios

“Hemos confiado en SESA desde sus inicios, transitando juntos por momentos difíciles y también exitosos. Resaltamos su compromiso, solidez, honestidad. Además compartimos la idea de que las personas son el verdadero valor de una organización”.

Juan C. Piotto

Jefe de Operaciones de Asociación de Cooperativas Argentinas C. L.

“Hace más de 10 años que SESA Select me acompaña como proveedor, lo que me ha permitido observar su destacable práctica de responsabilidad social empresarial. He compartido actividades con gente de su staff que es voluntario corporativo en el Hogar Pablo VI y la Asociación Protectora de Animales. Prácticas de este tipo hacen la diferencia a la hora de conceptuar una empresa”.



María Magalí Rodríguez
Jefa de RRHH de ESSEN Aluminio S.A.

b. Trabajo

i. Resumen de gestión

Gestionamos nuestra compañía desde una mirada holística porque creemos que el todo representa mucho más que la suma de cada una de las partes. Este concepto también lo trasladamos a nuestra estrategia de Capital Humano, apuntando a crear un ambiente de laboral motivador, desafiante y único, que nos permita contar con un equipo de trabajo altamente competitivo e inspirado a alcanzar los objetivos corporativos así como su desarrollo profesional.

Equidad de género

En relación al Principio 1 y 2⁴ del Pacto Global, a través del Comité de Equidad de Género estamos abocados a mejorar cada año las políticas internas que fomenten la igualdad de oportunidades para nuestro personal. Pretendemos evitar la discriminación en el trabajo, por eso no indicamos el género ni la franja etaria de las búsquedas internas para cubrir posiciones ni incluimos imágenes sexistas en el material de comunicación. La mayoría de nuestra nómina está compuesta por mujeres, quienes también predominan en los puestos de jefatura.

Inclusión laboral

Internamente también se capacita al personal en un concepto amplio de inclusión, haciéndolo partícipe de los programas de inclusión laboral o de inclusión de grupos vulnerables (personas con discapacidad, jóvenes institucionalizados, jóvenes en situación de riesgo social, personas refugiadas, personas inmigrantes).

Capacitación

Porque consideramos que la capacitación continua aporta valor tanto a la compañía como a cada uno de los empleados, hemos desarrollado un Campus Virtual a través del que se relanzó el Programa de Inducción, con una nueva identidad y contenidos más dinámicos. Hemos gestionado por este sistema un total de 121 hs. de formación y una tasa de efectividad del 85%. Con respecto a los métodos de capacitación presenciales, aumentamos la cantidad de horas respecto del año pasado distribuyendo de un modo parejo el contenido entre idioma, desarrollo de capital humano y temas técnico-operativos.

Libertad sindical

La empresa tiene prácticas de libertad de afiliación y reconoce los derechos de negociación colectiva desde sus inicios. SESA Select mantiene una fluida relación con todos los sindicatos de las empresas cliente⁵.

Beneficios sociales

Este año seguimos trabajando para dar respuesta a nuestros grupos de interés, con programas y políticas que beneficien a nuestro personal y nos permita cada día ir afianzando nuestro vínculo con ellos.

Satisfacción

Para conocer el impacto de nuestra gestión evaluamos por tercer año consecutivo el clima laboral de la compañía. La encuesta estuvo orientada a la medición del nivel de Compromiso, que se construye a partir de los indicadores de Retención, Satisfacción, Orgullo y Recomendación. El nivel de compromiso fue de 8 pun-

tos, superando el valor del año anterior. A partir de los resultados obtenidos se generarán acciones de mejora ajustadas a las necesidades específicas.



Transparencia

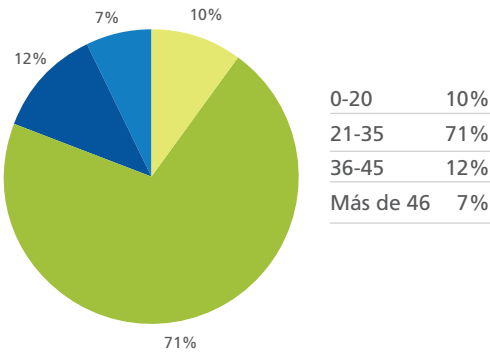
“Sonar el silbato” es un sistema de reporte directo y anónimo de irregularidades al CEO, al Chairman of the Supervisory Board y al Chairman of the Audit Committee of the Supervisory Board. Mediante este mecanismo todos los empleados deben reportar rápidamente a sus respectivas gerencias cualquier desvío o posible incumplimiento de la ley, regulaciones, Código de Conducta de la compañía o cualquier otra política o lineamiento al que adherimos.

Colaboradores

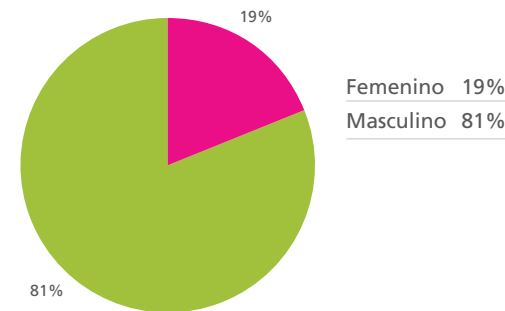
En 2010 les conseguimos empleo a 23.573 personas, de las cuales para el 77,5% fue su primer empleo. En un contexto de difícil inserción de los jóvenes en el mercado laboral, esto nos ubica como una de las principales empresas empleadoras en el segmento de 21 a 35 años.

Los requerimientos de nuestros clientes determinan que la composición demográfica de nuestra base de colaboradores esté mayoritariamente formada por hombres y jóvenes de hasta 35 años.

Edades



Género



La preocupación que tenemos por generar un buen clima laboral para nuestro personal interno, la extendemos hacia nuestros colaboradores, por eso también pensamos para ellos beneficios sociales como los condensados en el programa “Qué bueno es conocerte”, que es de alcance nacional y dirigido a quienes posean una antigüedad laboral mínima mayor a 3 meses.

Desde www.quebuenoesconocerte.com.ar pueden consultar todos los descuentos y promociones de una forma ágil y dinámica obteniendo además la posibilidad de calificar todos los comercios adheridos. Para ingresar, sólo deben escribir su número de D.N.I. y contraseña. Hemos comprobado gracias a las encuestas realizadas, que a través de esta iniciativa agregamos valor diferencial a nuestra relación con Colaboradores y Clientes.



- Proyectos/programas

Programa	Voluntariado Corporativo
	Surge para contribuir al concepto de la construcción colectiva de las sociedades, y fomentar la generación de líderes sociales dentro de la empresa. Nuestros voluntarios participan en programas propios o en los de las diferentes organizaciones que trabajan en los compromisos que contempla nuestro plan de Responsabilidad Social.
Stakeholders	Universidad Nacional de Rosario / Facultad de Ciencias Agrarias de Zavalla (UNR) Programa Amartya Zen / Escuelas provinciales / COPRETI Córdoba, San Juan, Entre Ríos, Santa Fe / ACDE/ Valos Mendoza / Junior Achievement / Fundación Forge / Fundación Vicente Lucci / Fundación Pescar / Empresas como: Cargill y Guerin Seguridad.
Acción	Talleres educativos impartidos por voluntarios: - Permanencia en las escuelas. - Conociendo el mundo empresarial y laboral. - Talleres “Mi primer empleo”. - Derechos y deberes del niño. - Taller de Títeres. - Taller Escuela de Forestación. - Gestión de la Equidad de Género. - Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables.
Objetivos	A través del programa de Voluntariado Corporativo “Vamosxmás”, SESA Select desarrolla acciones directas en beneficio de las comunidades en las que trabaja. Apoyo a la educación, en todos sus niveles. Promoción de la inserción laboral. Prevención de trabajo infantil. Cuidado y protección del medio ambiente.
Resultados	1647 horas de voluntariado de personal interno de SESA Select y 101 voluntarios afectados al programa.
Fotos	

4 Principios 1 y 2 del pacto global

5 Principio 3 del pacto global

b. Trabajo

ii. Indicadores GRI

- Empleados: (personal interno, contrato por tiempo indeterminado) 315
- Rotación: 8% (sobre la planta de Personal interno)
- Colaboradores: 23.573

Personal Interno Posiciones		
Administrativos	177	56%
Profesionales	58	18%
Jefes	30	10%
Gerentes y Directores	50	16%
	315	100%
Personal Interno Nivel Educativo		
Secundario	135	43%
Universitario Inc	65	21%
Universitario	95	30%
Posgrado	20	6%
Personal Interno Sexo		
Masculino	132	42%
Femenino	183	58%
	315	

Equidad de género | Diversidad

De los jefes, el 45% es masculino y el 65% es femenino
De los Gerentes y Directores el 64% es masculino y el 36% femenino

- Ratio remuneración promedio mujeres versus remuneración promedio hombres

Se expresan en porcentaje sobre la remuneración masculina (100%)

Junior	98%
Semi Sr	105%
Senior	94.62%
Responsables	85.33%

Capacitación

Roles	%	Hs Total
Directorio	0,1%	8
Gerencia	5,6%	668
Mandos Medios	13,6%	1605
Línea	80,7%	9547
Total general	100,0%	11.828

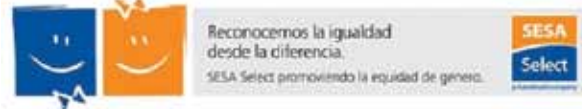
Tipo de Formación	%	Hs. Total
Desarrollo de CH	34,0%	4023
Idiomas	34,7%	4100
Técnico-Operativa	31,3%	3705
Total general	100,0%	11.828

- Personal interno que recibe evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional : 100%

Inclusión laboral

- Campañas responsables realizadas con el personal generadas por email desde RSE: 6

- Día de la Mujer



- Día Mundial del Síndrome de Down



- Día Internacional de las Personas con Discapacidad



- Día Internacional de la Diversión en el Trabajo



- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer



- Día Mundial Contra el Trabajo Infantil



Libertad sindical

Personal interno cubierto por convenios colectivos de trabajo : 74%
Colaboradores cubiertos por convenios colectivos de trabajo : 100%

Beneficios sociales

FECHAS ESPECIALES, REGALOS ESPECIALES

- Día del cumpleaños
- Aniversarios de 1; 5; 10; 15 ó 20 años en SESA Select
- ¡Sí! ¡Acepto! (Matrimonio)
- Vuelta al Cole
- Obsequios para ocasiones especiales Día del Padre y de la Madre, Día del Niño
- ¡Bienvenida la cigüeña! (Kit de nacimiento)

WORK & LIFE BALANCE

- Licencia por paternidad
- ¡Con los chicos en el Cole!
- Día SESA Select
- Viernes de verano
- Enfermedad de Familiar
- Flexi Time
- Adicional por Viajes

BIENESTAR & SALUD

- Obra Social
- Vacuna Antigripal
- Gimnasia Laboral
- Masajes Express
- Empresa Libre de Humo
- Promociones en Farmacias

SHOPPING & ESPARCIMIENTO

- Boutique SESA Select
- Promociones en vestimenta
- Promociones en almuerzos, cenas y refrigerios
- Promociones en entretenimientos
- Telefonía celular

iii. Planes 2011

- Contribuir con nuestra presencia y desempeño institucional a la difusión de la importancia de llevar adelante una gestión inclusiva en las empresas y del concepto de Ciudadanía Responsable en nuestro país.
- Continuar con el fortalecimiento de la gestión interna de la compañía en base al concepto de negocios inclusivos y creación de valor.
- Incrementar las réplicas de nuestros programas sociales ya sistematizados a lo largo y ancho del país.

- Incrementar nuestra red de trabajo generando nuevas alianzas con organizaciones gubernamentales, sindicales, civiles y empresarias para lograr mayores impactos.

Testimonios

Desde que somos pequeños empezamos a escuchar una voz interna que impulsa nuestra voluntad de hacer cosas por los demás. Cuando seguimos este camino, nuestra vida encuentra significado y ejerce una enorme atracción a otras personas que se sienten seducidas por la auténtica presencia de actos voluntarios y comprometidos. Y así se abren las puertas, comienza a girar la rueda, surge una sensación de flujo y te encuentras trabajando junto a un grupo de personas que quizás ni siquiera sean conscientes de la influencia positiva generada unas en otras. Ya no actúas individualmente, sino dentro de una comunidad que se encuentra comprometida hacia un objetivo común. Es ese momento, tu vida y las del resto de la comunidad se convierten en generadores de pequeños, grandes cambios.

Coordinar el voluntariado corporativo de SESA Select es la satisfacción de brindarle a la comunidad mi compromiso para lograr con eficiencia y eficacia que este mundo sea un lugar mejor para todos.



María Candelaria Maranghello, Process Manager.

Trabajar en SESA Select me hace bien. Realmente creo que es una empresa que está muy organizada. La jornada laboral es muy agradable, ya que me siento cómoda con mis compañeras, con el trato que recibo, la manera que tienen de fomentar que conciliemos trabajo y vida personal.



Daiana González, Rosario. Colaboradora

Controlo el desempeño de las personas a mi cargo, que cada uno de ellos cumpla con los requerimientos de la actividad, y que cuenten con los medios necesarios para el buen rendimiento. Trabajo en la compañía desde el año 2005 y es muy satisfactorio ver cómo año a año la empresa se preocupa por sus empleados, no solamente atendiendo cada inquietud que surge sino también brindando capacitaciones y elementos en lo que refiere a la Seguridad e Higiene. Destaco la vital importancia que se le dio en este último año a todo lo vinculado con la seguridad laboral.





Julio Reinaga, Capataz de Cosecha de Citrus en Tucumán. Colaborador.

c. Derechos Humanos

i. Resumen de gestión

- Proyectos/programas

Programa	Prevención de trabajo infantil. Programa WAWA
Stakeholders	CONAETI/ Red de Empresas contra el Trabajo Infantil/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación/ Conciencia/ COPRETI Santa Fe/ SENAF/ Ministerio de Trabajo de Santa Fe/ Fundación Vicente Lucci/ Adecco/ Mastellone/ Electrolux/ Cámara Tabaco de Salta/ Otras empresas de Jardines de Cosecha
Acción	Réplicas de Jardines de Cosecha en 7 municipios de Salta: Coronel Moldes, La Viña, Chicoana, Rosario de Lerma, La Merced, Betania y El Jardín. Son centros que reciben a los niños de 1 a 8 años, para que sus padres no tengan la necesidad de llevarlos al campo, donde se les brindan herramientas que les permitan ampliar sus expectativas de futuro y continuar sus estudios, evitando la repitencia y el abandono escolar. Talleres socioeducativos en escuelas rurales y urbanas junto a la Fundación Vicente Lucci y en otras escuelas de diferentes localidades donde opera SESA Select. Se habla sobre los deberes y derechos de los niños, se estimula su desarrollo a través del arte y la lectura, y se evita el trabajo infantil.
Objetivos	Dar respuesta a una acuciante necesidad de las trabajadoras durante la época de la cosecha mediante la contención y promoción de actividades que guíen el desarrollo de los pequeños a través de metodología de atención integral y la búsqueda de ámbitos de charla con los padres de los niños. Educar en valores trabajando en el desarrollo y crecimiento de la comunidad a través de los chicos. Insertar la necesidad de la permanencia escolar y contribuir al ejercicio de la ciudadanía responsable a través de la educación.
Fotos	

Programa	Programa Inclusión Laboral.
Stakeholders	Empresas del Club de Empresas Comprometidas (CEC)
Acción	Continuamos con la inclusión laboral de grupos vulnerables. Lanzamos una nueva web accesible que cumple con las normas World Wide Web Consortium. Asesoramos y damos soporte a nuestros clientes y proveedores para que se sumen en este compromiso.
Objetivos	Fomentar las réplicas para la creación del CEC en otras localidades del país.
Fotos	

ii. Indicadores GRI

Programa de Prevención del trabajo Infantil⁶ que considera tres tipos de participación:

- Participamos en mesas locales, provinciales y nacionales por esta temática desde donde promovemos e impulsamos las mejores prácticas.
- Fomentamos la creación de centros de contención infantil en diferentes regiones del país, como una alternativa a la situación de trabajo infantil justificado por respuesta de los padres de no tener dónde dejar a sus hijos cuando salen a trabajar.
- Desarrollamos programas de talleres socio-educativos para los niños, con la premisa de educar en el conocimiento de las obligaciones y derechos de los niños y de la imperiosa necesidad de que los mismos permanezcan en las escuelas.

Alcance Acciones, Programas y Talleres contra el Trabajo Infantil: 1.620 niños.

- Jardines de Cosecha: 350
- Programas junto a Fundación Lucci: 810
- Taller Escuela Forestación: 60 niños
- Taller Derechos de los Niños: 300
- Taller La Semilla:100

Lugares de operación donde el riesgo de trabajo infantil ha sido identificado

- SESA Select pone su foco en combatir el trabajo infantil en aquellas zonas de mayor concentración determinada por la encuesta 2004 de CONAETI:(www.trabajo.gob.ar/conaeti)
 - Chaco
 - Tucumán
 - Misiones
 - Mendoza
- Sin embargo, el alcance del programa se extiende a provincias que, según el mencionado informe, serían de menor riesgo:
 - Santa Fe
 - Salta
 - Jujuy

iii. Planes 2011

- Erradicación del Trabajo Infantil. Fomentar las réplicas de “Jardines de Cosecha” en las provincias de Tucumán y Santa Fe, controlar este riesgo en nuestra cadena de suministro, y contribuir a la concientización a través de campañas de marketing social de la empresa y del uso de la intranet. Dictar más talleres socioeducativos en escuelas rurales y urbanas.
- Capacitación de los voluntarios corporativos a nivel nacional para la realización de los talleres “Derechos y Obligaciones de los niños” y “La semilla” en versión títeres.
- Fomento de la Inclusión. Refuerzo de modelos de gestión que favorezcan la integración y la diversidad como el fortalecimiento de la política de Equidad de Género e Inclusión laboral de grupos vulnerables (personas con discapacidad, jóvenes institucionalizados y otros), focalizando en la capacitación de las selectoras y del área comercial. Asesoramiento y soporte a nuestros clientes y proveedores para que se sumen en este compromiso.
- Creación de otros Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad en otras provincias.

Testimonios

La generación de Capital Social en las provincias del NOA, es lo que nos une y nos lleva a continuar trabajando de manera ardua y responsable con SESA Select.

Hace tres años que venimos gestionado conjuntamente un sistema que tratamos de consolidar, logrando aprendizajes significativos y muy fructíferos, que permitieron resultados interesantes tanto puertas adentro, desde lo operativo, como puertas afuera desde el impacto en nuestras comunidades de influencia.

Esta alianza posibilitó la interacción público-privada, fomentando la construcción de una Red Social de instituciones que posibilitó el surgimiento de nuevas iniciativas y la mejora de las ya existentes, generando un vínculo de confianza entre todos los miembros.

La educación en valores para formar Ciudadanos Responsables es nuestra premisa. Consideramos que es la base del progreso social. Hay que promocionar valores como los derechos de los niños, el trabajo decente, la eficiencia de los recursos y el desarrollo comunitario, porque solo de esta manera lograremos consolidar una estrategia de Responsabilidad Social Empresaria donde cada compañía logre crecer sustentablemente, en la búsqueda continua del equilibrio entre lo económico, lo medio ambiental y lo social.

Este es el espíritu de nuestra alianza con SESA Select: unir estrategias, recursos y diversificar desde cada compañía el alcance, para lograr mayor impacto en nuestros beneficiados.



Sebastián Ibáñez
Director Ejecutivo y Representante Legal de Fundación Vicente Lucci

SESA Select es una empresa altamente comprometida con la equidad, la diversidad y la inclusión social. Es notable su interés por participar y vincularse con los distintos actores sociales, lo que demuestra su apertura al diálogo y a escuchar las necesidades y expectativas de la sociedad.

Durante mi participación en su proceso de certificación del sello MEGA (Equidad de Género) he podido percibir la fuerte decisión que tiene la compañía en alinear su estrategia interna a temas sensibles vinculados con la responsabilidad social empresaria.



Fernanda Soria,
Directora de PHVS

6 Principio 5 del pacto global

c. Derechos Humanos

¡Cuidado un niño nos puede estar mirando! Creo que esta frase simplifica y sintetiza lo que los grandes debemos aprender. Dar ejemplos aunque sea el más pequeño hace que sembremos bases para construir una sociedad mejor. Empiezo así este relato porque la lección de Responsabilidad Social me la dan muchas veces mis hijos. Son guardianes del agua y te llaman la atención cuando una canilla está derrochando, hablan de cuidar el medio ambiente y de muchas cosas más. ¿Entonces como no intentar trabajar en algo que nos ayude a ayudar?

Voy a cumplir 7 años en SESA Select y este es el segundo que la represento en el Club de Empresas Comprometidas de Córdoba. ¿Qué hacemos allí? Somos un grupo conformado por más de 30 instituciones y empresas del ámbito público, social y principalmente privado unidos con el objetivo de incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad.

En este Club ya hay varias empresas que han incorporado trabajadores con capacidades diferentes a sus Organizaciones y les puedo asegurar que escuchar los relatos de estas personas realmente emociona. Aprovecho para invitarlos a que ingresen a: www.youtube.com/watch?v=q-XrF8IBD6Q para que puedan ampliar lo que les cuento.

Representar a SESA Select en esta actividad me ha permitido conocer hermosas personas, historias aleccionadoras y, fundamentalmente, una realidad que parece distante aunque está más cerca de lo que pensamos.

Siento un gran orgullo cuando se nombra a nuestra empresa en cada una de estos eventos y veo que año a año vamos superándonos en cantidad de voluntarios y compromisos que tomamos.



Federico G. Schmidt
Ejecutivo de Cuentas
de SESA Select

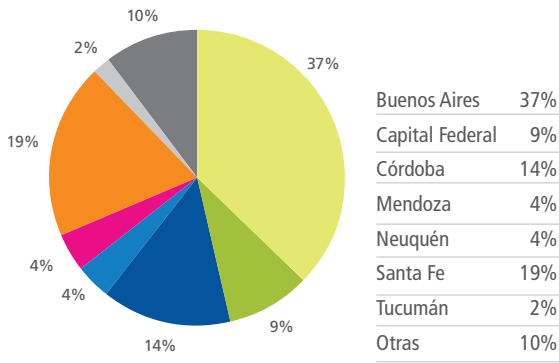
d. Responsabilidad de nuestros servicios (Producto)

i. Resumen de gestión

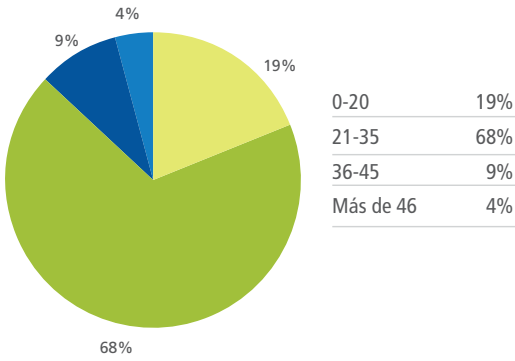
Postulantes

Somos una compañía que acerca las personas al empleo, por eso, gran parte de nuestro esfuerzo está dirigido a que cada vez más personas que buscan empleo confíen en nosotros para encontrarlo. En este sentido, y acorde a los tiempos que corren, desplegamos una fuerte estrategia de recruitment 2.0 que incluye los canales web corporativa, SMS, Facebook, LinkedIn y Twitter. Esto nos ha posicionado como la consultora de RRHH con mayor cantidad de seguidores en Facebook, donde publicamos búsquedas laborales destacadas, consejos para conseguir trabajo y notas de interés sobre el mundo laboral. El 100% de nuestras búsquedas se publican en nuestra página web con el objetivo de ofrecer facilidad a los postulantes de acceder a las ofertas a nivel nacional, achicando las distancias y permitiendo que el mercado sea más amplio e inclusivo.

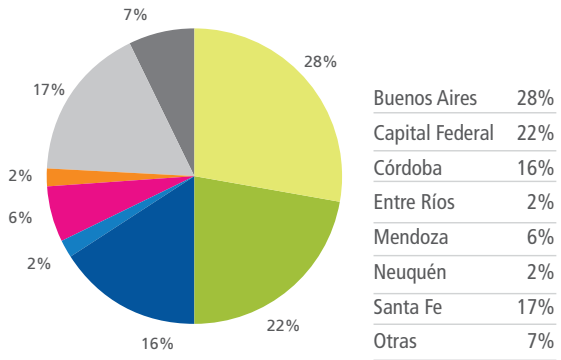
Postulaciones vía web



Banda de edades postulaciones vía web



Postulaciones vía SMS



Clientes

Pretendemos que la relación que entablamos con nuestros clientes vaya un paso más allá de la estricta provisión de los recursos humanos adecuados para el éxito de sus negocios. Buscamos también transformarlos en nuestros “compañeros de sustentabilidad”. Para eso desplegamos canales de comunicación que den cuenta de nuestras buenas prácticas en temáticas que son comunes a todas las compañías, como ser la equidad de género y la inclusión laboral, con la sola intención de inspirar la generación de réplicas de las iniciativas exitosas.

d. Responsabilidad de nuestros servicios (Producto)

- Proyectos/programas

Programa	Programa Mi Primer Empleo
Stakeholders	Red de Intermediación Laboral Municipalidad de Rosario/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires/ Escuelas de Rosario, Bahía Blanca, Buenos Aires, San Nicolás/ Amartya Zen/ Fundación Pescar
Acción	<p>Desarrollamos talleres de capacitación que buscan guiar a los jóvenes en su inserción laboral así como a grupos de vulnerabilidad como pueden ser jóvenes institucionalizados, personas en situación de refugiados, inmigrantes, personas con discapacidades y adultos mayores.</p> <p>Nuestros empleados comparten su conocimiento y experiencia en Recursos Humanos para transformarlos en herramientas para el ingreso al mundo laboral de los participantes.</p> <p>Comenzaron a dictarse como iniciativa de una selectora de la compañía que buscaba otorgar herramientas de formación y capacitación a chicos que eran asistidos en un Hogar de Residencia por cuestiones de maltrato y abuso en sus hogares. El éxito de este primer taller, llevó a que la experiencia fuera replicada en ambientes y contextos muy diversos, adaptado y rediseñado en cada caso según los intereses del público</p>
Objetivos	Brindar herramientas para alcanzar exitosamente el primer empleo apostando a la educación y la inclusión.
Resultados	<p>Se capacitó a 728 jóvenes gracias a la colaboración de 27 voluntarios corporativos.</p> <p>Compromiso Asumido:</p> <p>Llevar el taller al 50% de las localidades en las que opera la compañía.</p>
Fotos	

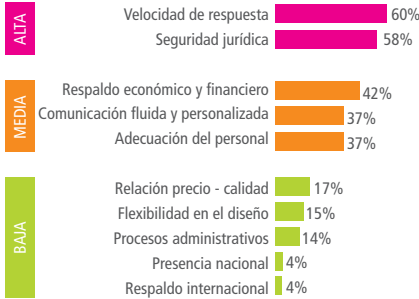
Programa	Red de intermediación Laboral
Stakeholders	Es un programa de articulación basado en la mutua colaboración entre las partes para realizar proyectos y programas ligados a promover una sociedad integrada a través de acciones vinculadas a la temática del empleo. A tal efecto las partes constituyeron la Red Laboral Rosario con el propósito de institucionalizar los proyectos y programas.
Acción	<p>Visitas de los especialistas españoles Alfonso Gil y Tony Puig, en el marco del proyecto de asistencia técnica a la Red, financiado por AECID.</p> <p>Talleres de Orientación Laboral en los distritos Norte (2), Suroeste y Oeste.</p> <p>Semana del Empleo, con dos actividades centrales: la jornada “Formar para el trabajo”, donde se debatió sobre la problemática de la educación y formación, dirigida especialmente a docentes de escuelas técnica; y el taller “Un buen comienzo. Trabajo decente para jóvenes”, donde se presentó un estudio de oferta laboral para el Gran Rosario”, preparado por el Programa de Formación y Redes Laborales de la Secretaria de Producción de Rosario con la colaboración del Consejo de Capacitación y Formación Profesional.</p> <p>Desayunos de trabajo dirigidos a empresarios y dictados por selectoras de SESA Select y Manpower.</p> <p>Proyecto sobre “Buenas prácticas empresariales en gestión de recursos humanos”, del cual participaron tres empresas (La Cumbre, Vapox, y Cirmaq), y seis pasantes, estudiantes avanzados quienes realizaron el trabajo de campo y presentaron informes preliminares. Este trabajo estuvo destinado a detectar y estudiar PYME’s rosarinas que aplican políticas responsables en gestión de su personal, a la vez de permitir que jóvenes estudiantes realicen su primer experiencia tomando contacto con la realidad organizacional. Esta experiencia se replicará en el 2011 con otras empresas locales.</p>

Objetivos	<p>Apoyar la búsqueda del primer empleo.</p> <p>Apoyar la reinserción laboral.</p> <p>Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores desempleados y en actividad proporcionándoles herramientas efectivas de empleabilidad y progreso ocupacional.</p> <p>Fortalecer las capacidades de los actores que integran la red.</p> <p>Desarrollar estrategias tendientes a detectar y satisfacer las demandas de los posibles empleadores.</p> <p>Articular políticas de intermediación.</p> <p>Consolidar un sistema de capacitación y recalcificación de los trabajadores desocupados y ocupados.</p> <p>Promover acciones de difusión conjuntas.</p>
Resultados	Hemos participado en diversos eventos relacionados con el empleo, la inclusión y con la orientación vocacional de los jóvenes, fortaleciéndonos como referentes de nuestra actividad en la comunidad.
Fotos	

ii. Indicadores GRI
Clientes

Valoración de atributos

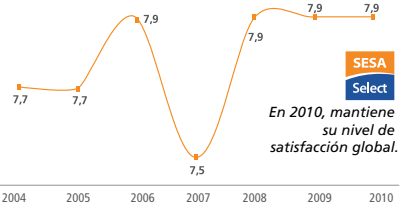
¿Cuáles de los siguientes atributos de empresas de personal eventual y/o tercerizado Ud. cree más importantes?



Satisfacción SESA Select - 2010



Satisfacción General
Serie histórica SESA Select



d. Responsabilidad de nuestros servicios (Producto)

Cientes y Colaboradores

- Todos los servicios prestados y las comunicaciones respectivas están alcanzados por el decreto PEN1696:2006 y sus modificaciones, las guías de comunicación de Randstad y por los lineamientos del proyecto MEGA que controla la discriminación de género en las comunicaciones.
- Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes: 0(cero).

iii. Planes 2011

- Se realizarán capacitaciones de gestión ética en las reuniones de gerentes nacionales y encargados de sucursales a cargo de RSE.
 - Se reforzará la capacitación de selectores en asuntos relativos a la inclusión laboral de grupos vulnerables.
 - Realización del taller “Mi Primer Empleo” en todo el país incluyendo orientación vocacional/laboral.
- Desarrollo de talleres de capacitación en oficios en todas las localidades en las que operamos, en sociedad con diferentes actores.
- Se participará a través de nuestra membresía a la Federación de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), en las actividades que tienen programadas la Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajo Temporario (CLETTIA) y la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT), para lograr un mejor desarrollo del sector.

Testimonios

El compromiso por una gestión de Responsabilidad Social Empresaria sustentable, es lo que une hoy a Grupo Lucci y SESA Select. Priorizamos en nuestra trayectoria, generar políticas éticas y sostenibles en el accionar cotidiano. En las agendas de trabajo siempre estuvo el responder por los derechos humanos y la instalación de los procesos para garantizar el trabajo decente de nuestros empleados, como también la constante búsqueda del crecimiento y desarrollo comunitario rural y el respeto por el medio ambiente.

Nuestra relación comercial con SESA Select comenzó allá por Junio de 2004. La primer inquietud fue la de invitarlos a participar de una actividad que hasta ahora, nunca habían realizado: la cosecha del citrus. Nosotros entendíamos que el ingreso de una empresa sería y responsable en dicha actividad, sería de sumo beneficio para ambos. En el 2005 se concretan las primeras experiencias de cosecha y luego de años de aprendizaje y lucha permanente podemos decir que hoy SESA Select (a través de Trading Agro Negocios S.A.) con una nómina de 1.900 cosecheros es un socio estratégico de Citrusvil S.A., al punto de participar con el 45% de la cosecha a empaque y con el 38% de la cosecha e industria. Esperamos seguir consolidando nuestra relación, en un proceso de mejora continua, cumpliendo con todas las exigencias de rigor, apostando no solo a la mejora laboral sino también a la mejora del entorno social de los trabajadores.

Esta misión conjunta nos encuentra trabajando en el desarrollo de capital humano y social del noroeste argentino. En esta trayectoria no solo desde el vínculo comercial sino también, al ser socios estratégicos, logramos armar redes con empresas y organizaciones comprometidas en la instalación de la RSE, el trabajo decente y el desarrollo de proyectos para prevenir el trabajo infantil.

En éstos años mediante muchos esfuerzos pudimos llevar adelante una gestión ética y socialmente responsable, pensando en cuáles son los desafíos que había que atravesar para lograr herra-

mientas sustentables e inclusivas, y desde el sector privado cuál podría ser nuestro aporte. Hoy junto a SESA Select nos sentimos más preparados. Mediante debates y consensos con gente muy comprometida por la labor, logramos integrar a otras empresas, ONG y áreas gubernamentales que confiaron en nuestra propuesta. Vieron que lo que estábamos haciendo es una tarea a conciencia, que refleja un claro compromiso social en el ejercicio de una ciudadanía eficaz y responsable, con la expectativa de aprender a ver el futuro con positivismo y a sobreponerse a todo.



Arq. Daniel Lucci
Director del Grupo Lucci

e. Sociedad

i. Resumen de gestión

- Proyectos/programas

Programa	Randstad Volunteering Service OverSeas (VSO)
Stakeholders	Randstad Volunteering Service OverSeas es una organización internacional sin fines de lucro que implementa programas de voluntariado para lograr desarrollo sustentable en regiones pobres del planeta. Randstad patrocina sus proyectos en todo el mundo.
Acción	Los voluntarios de VSO realizan un acercamiento “persona a persona” focalizándose más en la sustentabilidad que en la ayuda de corto plazo. Trabajando en sociedad con la gente local, comparten sus habilidades y conocimientos de modo de beneficiar a la comunidad aún después de terminado el proyecto. De la mano del VSO estamos implementando un proyecto educativo sobre VIH entre los niños y adolescentes de Rosario. Como socio local, contamos con el apoyo del Hospital de Niños de Rosario.
Objetivos	Impulsar la participación colectiva de los chicos en la prevención y tratamiento del HIV dentro de las comunidades.
Resultados	Se dictaron 20 talleres informativos sobre la enfermedad de los que participaron 150 chicos. Además, tuvieron como objetivo impulsar la participación colectiva de los chicos en la prevención y tratamiento del SIDA dentro de sus comunidades.
Fotos	

Programa	MoveRSE
Stakeholders	MoveRSE
Acción	Junto con MoveRSE a través de las diferentes disertaciones en seminarios, conferencias, capacitaciones, talleres, foros y desayunos de trabajo.
Objetivos	Participar en redes locales de RSE.
Resultados	Se llegó a un total de 4.500 personas.
Fotos	

e. Sociedad

Programa	Generar acciones concretas que tengan como eje el proveer a la mejora de las condiciones de accesibilidad al empleo de los jóvenes de la Ciudad de Buenos Aires trabajando.
Stakeholders	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
Acción	• Charlas de capacitación sobre la búsqueda laboral, realizadas con el fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, de entre 18 y 30, de la ciudad de Buenos Aires. Entrevistas y devoluciones personalizadas, más seguimiento sobre su búsqueda. Presentación de esos candidatos a nuestros clientes.
Objetivos	Nuestro compromiso esta relacionado a 4 ejes centrales. Los mismos son: 1-Creación de Talleres 2-Makeup(revisión, modificación y actualización)de la guía laboral actual 3-Brindar información sobre las Oportunidades Laborales no Cubiertas. 4-Realización de encuesta a nuestros cliente: link de la misma La idea era que haya una relación directa entre el punto 3 y el punto 1, o sea que de la información de las Oportunidades no cubiertas pueda surgir la creación de talleres en función de lo que realmente se necesite. Todos estos objetivos tienen como fin máximo elevar la empleabilidad de los jóvenes de entre 18 y 30 años de la región Buenos Aires.
Resultados	Se han concretado todos los puntos establecidos en el convenio. Se realizaron 3 talleres de empleo; el mes próximo estará saliendo la Guía Laboral, donde nuestro aporte fue esencial, aggiornandola a la demanda actual laboral; hemos realizado las entregas correspondientes de informes de oportunidades laborales no cubiertas sumando el plus adicional de darle también la información desglosada por cada una de las sucursales de esa región y lo mas importante es que hemos convocado a más de 200 candidatos a participar de nuestras entrevistas, de los cuales más de 50 candidatos quedaron pre-seleccionados, de la cual el 50% acepto y por ultimo logramos concretar 10 ingresos totales.
Fotos	

ii. Indicadores GRI

- Alcance Acciones, Programas y Talleres contra el Trabajo Infantil: 1.620 niños y sus familias.
- Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción: 100% mediante matriz de control de Risk Management
- Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización: 100% de la línea gerencial mediante matriz de control de Risk Management .
- Valor total de las aportaciones financieras y en especie a instituciones relacionadas, por países: \$195.963,67 (Sólo instituciones, ONG y membresías, la organización no realiza aportes a partidos políticos)
- Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones: \$29.120,81

iii. Planes 2011

- Voluntariado Corporativo: Fomentaremos la participación activa de nuestro personal y cargos jerárquicos en los diferentes programas de RSE. El objetivo 2011 es acercarnos al 50% de participación. Mejorar del proceso de implementación del Programa de Voluntariado a través de la permanente revisión de las estrategias e inclusión de ítem “Trabajo Voluntario Desarrollado” en la Evaluación de Desempeño de nuestra compañía.
- Proyecto de mejora de la sala de computación en la Escuela 1275 “Fray Luis Beltrán” de Rosario. Este salón debe contar con la posibilidad de estar equipado con un total de 10 computadoras en correcto funcionamiento, para 30 alumnos, con donaciones por parte de SESA Select y otras empresas que quieran colaborar. El proyecto incluye el dictado de un curso a las docentes, sobre búsquedas en Google, de información para sus clases, también de cómo hacer mantenimiento y uso de las PC y asesoramiento de cómo usar herramientas informáticas para el dictado de clases.

Testimonios

En sucursal Bahía Blanca vivimos la Responsabilidad Social Empresaria como un compromiso personal, más allá de lo estrictamente institucional, en cuya acción vemos una forma de reintegrar a nuestra gente lo que tanto recibimos de ellos, a cambio de una “caricia para el alma”.

La experiencia nos hizo dar cuenta que la gente con la que interactuamos espera y valora la ayuda recibida, agradeciendo nuestro humilde aporte.

Nuestra acción fue el Taller Mi Primer Empleo, capacitación que compartimos con los alumnos de la Escuela Municipal de Oficios “San Roque” a quienes les brindamos herramientas teóricas y prácticas para que desarrollen la forma más adecuada para presentarse a una entrevista laboral, a que lugares acudir en busca de empleo, como armar sus CV’s, en definitiva como ingresar en el mercado laboral y ser competitivo.

El feedback que tuvimos de estos alumnos fue tan gratificante que nos dio fuerzas y ganas de continuar la tarea en otras instituciones. Descubrimos que las bases de nuestra organización estuvieron presentes cada vez que dictamos los cursos, porque nos importa la gente, porque fue un placer conocerlos y porque aportamos en la construcción de “su” mundo del trabajo.



Gisela Justiniano
(Consultora Comercial)
y Silvana Heimbigner
(Selectora) de SESA Select.

La llegada al Pacto Global de la ONU de SESA Select en el 2006 fue una buena noticia. Porque se trataba de una empresa de capitales nacionales, radicada en el interior del país, que había experimentado un importante crecimiento y con una presencia en un mercado –como el de la provisión de recursos humanos- que aumentaba anualmente.

Desde entonces pude tomar mayor contacto con la empresa a través de diferentes personas, que a su vez me informaban de diferentes proyectos y actividades, que me llevaron a conocer con más detalle el compromiso de la compañía por el desarrollo humano de sus grupos de interés. En este sentido, destaco la labor realizada por la empresa a favor de la erradicación del trabajo infantil. Su acción colectiva es un ejemplo que debería ser reproducido en escala y extensión por todas las empresas de su sector. La importancia de esta experiencia tuvo su reconocimiento el año pasado, cuando las empresas responsables de esta acción social que beneficia a más de 1.000 niños y niñas de Salta y Jujuy firmaron un convenio con el responsable de la cartera laboral a nivel nacional. Desde entonces, pude comprobar que la llegada de la empresa al mundo de la RSE era una gran noticia.

¡Invito a todos los lectores del Reporte Social de SESA Select a descubrir, como en mi caso, más buenas noticias!



Flavio Fuertes - Red del Pacto Global Argentina
Oficial de Proyectos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD

Durante el 2010 participé como voluntaria del Programa Nuestras Familias que llevada adelante la Fundación J.A dentro del proyecto La Educación del Bicentenario. Para mi fue una experiencia nueva ya que en mis experiencias anteriores había interactuado con chicos de 4º y 5º año de secundaria, y en esta oportunidad se trató de niños de 1º grado. Fue un desafío que estoy sumamente feliz de haber aceptado.

¿Cómo explicarles a los chicos hoy una familia? ¿Qué familia? Aunque no parece simple ellos lo hacen fácil, abren sus corazoncitos y cuentan sus historias, “sus familias”, sus realidades.

En particular estos niños viven experiencias difíciles en sus vidas pero siempre están con una sonrisa en sus caritas. Esto me hizo pensar cuánto me falta dar todavía. Por eso, a través de los voluntariados busco mi forma de sumar un granito de arena en este mundo que nos toca vivir, en este país que parece hacernos las cosas difíciles, pero que en realidad nos pone todo los días a prueba para demostrarnos que se puede, que hay formas de construir un mundo mejor, una sociedad comprometida con el prójimo que no parece visible pero está. Está en cada uno de nosotros, en cada una de las acciones que hacemos día a día por los demás y también por uno mismo.

La experiencia con los chicos fue altamente gratificante porque, si bien uno cree que es quien les va enseñar, es todo lo contrario, los chicos hoy nos enseñan a nosotros.




Cintia Danelón
Administrativa Legales
SESA Select

f. Medio ambiente

i. Resumen de gestión

- Proyectos/programas

Programa	Green computing
Stakeholders	Toda la organización desde Sistemas
Acción	<p>En 2008 y 2009 se comenzó con la renovación de los servidores de la compañía, durante el 2010 se amplió la capacidad de procesamiento siguiendo las pautas establecidas con anterioridad en concordancia con el Green Computing y adquiriendo sólo productos compatibles con esta tendencia .</p> <p>En 2009/2010 también se avanzó con recomendaciones para el uso responsable de las computadoras y artefactos electrónicos para reducir el consumo y constatando la aplicación de las mismas cuando se tiene contacto desde el Help desk con los usuarios.</p>
Objetivos	Incorporar criterios de Green computing.
Resultados	Aumento de capacidad. Uso responsable de la energía.
Fotos	

Programa	Oficina Verde
Stakeholders	Escuelas provinciales de Jujuy y Rosario.
Acción	<p>Dictado de talleres en escuelas de alumnos primarios sobre medioambiente.</p> <p>Desarrollo del programa Eco-papel y sensibilización de nuestro personal en relación con el uso responsable de los recursos naturales y energía a través de los medios de comunicación disponibles de la empresa.</p>
Objetivos	Educar en la protección del Medio Ambiente desarrollando campañas internas para incentivar el uso responsable de los recursos naturales y energía; llevando a las escuelas de la comunidad,talleres sobre la temática; realizando acciones de forestación en alianza con las escuelas de las comunidades en las que opera la empresa e involucrando a sus voluntarios corporativos.
Resultados	Talleres para 80 chicos de escuelas primarias. Mayor conciencia y sensibilización del personal respecto a los recursos naturales.
Fotos	

ii. Indicadores GRI

- Consumo de energía anual: 4.772.739,60 MJ (1.325.760,95 kWh)

iii. Planes 2011

Proyecto de renovación tecnológica en las regiones Capital y GBA, Litoral Sur, Centro Cuyo, Litoral Norte, Sur y NOA, que llevará aproximadamente 4 meses.

Recambio de 150 PC con una doble perspectiva, la mejora tecnológica en la infraestructura de los puestos de trabajo para contribuir a las necesidades del negocio, y por otro lado la visión de reducir el consumo de energía con este recambio.

Compra e implementación de equipos Lenovo “All in One” también denominada “PC ecológica “ya que consume un 65% menos de energía, en comparación con la tradicional PC de escritorio. También cuenta con una poderosa pantalla integral eliminando así la necesidad de tener un gabinete, generando por lo tanto menos residuos, tanto en el embalaje como cuando se dispone del mismo.





autocalificación del nivel de aplicación e índice de contenidos GRI



1. Estrategia y análisis		Referencia	Motivo de la omisión
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	5	
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	7	

2. Perfil de la organización		Referencia	Motivo de la omisión
2.1	Nombre de la organización	11	
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	12-14	
2.3	Estructura operativa de la organización	15	
2.4	Localización de la sede principal	15	
2.5	Países en los que opera la organización	15	
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	11	
2.7	Mercados servidos	12-15	
2.8	Dimensiones de la organización	11 -12, 16	
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria	17	
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	17	

3. Parámetros de la memoria		Referencia	Motivo de la omisión
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	17	
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	17	
3.3	Ciclo de presentación de memorias	17	
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	17	
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria	17	
3.6	Cobertura de la memoria	17	
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	17	
3.8	Información en el caso de negocios conjuntos	17	
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos		No aplicable
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores.	17	
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores.	17	
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria	43-47	
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria		No aplicable

4. Gobierno, compromisos y participación en grupos de interés		Referencia	Motivo de la omisión
4.1	Estructura de gobierno de la organización	18-19	
4.2	Indicación de relación entre Presidente y CEO	18	
4.3	Miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	18-19	
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	19	
4.5	Vínculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización		No aplicable

4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno		No aplicable
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos		No aplicable
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social	11-12,18-19	
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización.	19	
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno		No aplicable
4.11	Adopción del principio de precaución		No aplicable
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	30,32-33,35,37	
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	19-20	
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	17, 19-20	
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	17	
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	17	
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés		No aplicable

Desempeño económico			
Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
EC1	Valor económico directo generado y distribuido	16	
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático		No Material
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales		No Aplicable
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	25	
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	24 – 25	
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas		No Material
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .		No publicado
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	25	
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	24-25	

Desempeño Ambiental			
Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen		No Material
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados		No Material
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	41	

EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias		No Material
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia		No Material
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables	40-41	
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas		No Material
EN8	Captación total de agua por fuentes.		No Material
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación		No Material
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada		No Material
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas		No Material
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad		No Material
EN13	Hábitats protegidos o restaurados		No Material
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad		No Material
EN15	Número de especies en peligro de extinción afectadas por las operaciones		No Material
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso		No Material
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.		No Material
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas		No Material
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.		No Material
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso		No Material
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino		No Material
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento		No Material
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos		No Material
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos		No Material
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante .		No Material
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios		No Material
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil.		No Material
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	38	
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal		No publicado
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales		No Material

Prácticas laborales y trabajo decente			
Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	28	
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	28	
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	27 – 29	
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	28	
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos		No Aplicable
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.		No publicado
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.		No publicado
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves .	26	
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos		No publicado
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	26 – 28	
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.		No publicado
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	28	
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	28	
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	28	

Derechos Humanos			
Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	31	
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia		No publicado
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados		No publicado
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas		No publicado
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos		No publicado
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	30-32	
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	31	

HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.		No publicado
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas		No publicado

Sociedad			
Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa		No publicado
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	38	
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	38	
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción		No publicado
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	18	
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	38	
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados		No publicado
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	38	

Responsabilidad de producto			
Indicador	Descripción	Referencia	Motivo de la omisión
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.		No publicado
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes		No publicado
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	36	
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes .		No publicado
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	35	
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	34-35	
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	36	
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes		No publicado
PR9	Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	38	

Informe de evaluación externo

Hemos sido contratados para realizar una evaluación independiente del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010 de SESA Select¹ para sus operaciones e instalaciones en la República Argentina.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

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

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

Nuestra responsabilidad ha sido reportar de manera independiente sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Actualmente no se identifican requerimientos estatutarios ni regulatorios debidamente reglamentados o normativas generalmente aceptadas en la República Argentina relacionadas con la revisión o evaluación de los contenidos de reportes de Responsabilidad Social Empresaria, aplicables al conjunto de empresas definido en este reporte como SESA Select.

Hemos tomado como guía las prácticas sugeridas por ISAE3000 (International Standard On Assurance Engagements 3000).

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

- Comprobación del alineamiento con los contenidos básicos recomendados para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.0 para un nivel de aplicación C+.
- Criterios para la Comunicación de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Realización de pruebas sustantivas diseñadas para evidenciar, sobre la base de muestreo, la razonabilidad y consistencia de las bases y criterios de preparación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria
- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de Responsabilidad Social
- Entrevistas con el personal relevante de la firma.
- Información proveniente de partes interesadas identificadas por la compañía dentro de su esfera de influencia.

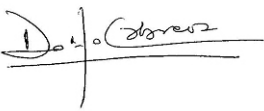
Nuestro equipo de trabajo ha incluido profesionales calificados en la evaluación de aspectos de sustentabilidad, acorde a los lineamientos sugeridos por GRI.

informe de evaluación externo

Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe, la información contenida en el Reporte de Responsabilidad Social Empresaria para el año fiscal 2010 de SESA Select da una representación equitativa del desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de Responsabilidad Social Empresaria. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el Reporte de Responsabilidad Social Empresaria de la firma están razonablemente soportados por documentación, procesos internos y actividades, e información provista por las partes interesadas.

Rosario, 12 de agosto de 2011

¹Randstad Holding NV, una compañía holding constituida bajo las leyes del Reino de los Países Bajos, está presente en Argentina a través de diferentes sociedades anónimas de capital privado constituidas bajo las leyes de la República Argentina, sobre las que ejerce la mayoría accionaria. Operando comercialmente bajo la denominación SESA Select, las entidades jurídicas controladas por Randstad Holding NV son: SESA Internacional SA, TRADING Internacional SA, International Career Program SA, Rest División Servicios SA, Rest Personal Eventual SA, Desarrollo Humano SA, Sapphire Technologies SA y TRADING Agronegocios SA.



Ing. Daniel Cabrera
Socio



Ing. Luis Diego Piacenza
Director

H.L. Consulting SA - Corresponsales de Crowe Horwath en Argentina - Member of Crowe Horwath International
Madres de Plaza 25 de mayo 3020 - Edificio Nordlink – Torre Alta P9 Of. 1 y 4. S20135WJ- Rosario, Santa Fe, Argentina
Tel: (54 341) 446 1650 - www.crowehorwath.com.ar



Este reporte social es producto del trabajo conjunto, el diálogo y la articulación de consensos de todos los que día a día nos ayudan a Construir el Mundo del Trabajo.

dirección

Regina Avila
Mariano Marzini
Elsa Zorrilla
Esteban Alassia
SESA Select

diseño y diagramación

Tándem Publicidad y Servicios

contenidos

Mercedes Doucet
SESA Select
Adrián González Aón
Eugenia Ruc
ID_comm [Identidad + Comunicación]

impresión

Aquatint

evaluación externa

Ing. Daniel Cabrera
Ing. Luis Diego Piacenza
Crowe Horwath

