



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

2021

GhidiniRodil
Humanos con recursos

Contenidos

1	CARTA DE LA DIRECCIÓN	3
2	SOBRE GHIDINIRODIL	5
2.1	NUESTRA ORGANIZACIÓN.....	5
2.2	NUESTRA HISTORIA	7
3	GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD	7
4	GESTIÓN SOSTENIBLE	11
4.1	PREMIOS Y DISTINCIONES	13
4.2	COMUNICACIÓN DE RSE Y SOSTENIBILIDAD	13
4.3	GRUPOS DE INTERÉS Y DIÁLOGO	17
5	NUESTRA GESTIÓN DEL NEGOCIO	18
5.1	NUESTRO MODELO DE NEGOCIOS	18
5.2	NUESTRA CADENA DE VALOR	19
6	PRÁCTICAS LABORALES	20
6.1	GÉNERO Y DIVERSIDAD	22
6.2	COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	25
6.3	DESARROLLO Y FORMACIÓN	25
6.4	SALUD Y BIENESTAR	28
6.5	COVID-19: UNA NUEVA REALIDAD	28
7	COMUNIDAD	29
8	AMBIENTE	31



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

CARTA DE LA DIRECCIÓN

Por medio de esta carta les damos la bienvenida a nuestra 2^{da} Comunicación del Progreso, por la cual rendimos cuenta sobre nuestra gestión sostenible y nuestros avances en la aplicación de los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Luego de un año muy difícil y marcado por la pandemia de COVID-19, en 2021 comenzamos un período de transición en el que debimos replantearnos hábitos, repensar modelos de gestión y reinventarnos como sociedad. En paralelo, y sin alejarnos de ese camino, retomamos aquellas actividades que hacen a la esencia de GhidiniRodil y que caracterizan nuestro modelo de Feliciología Laboral.

En 2021 consolidamos el trabajo de nuestro Comité de Sustentabilidad, que se volvió el epicentro de iniciativas que contribuyen a la Agenda 2030. A su vez, logramos mayor visibilización interna y externa de la Estrategia de Sostenibilidad de nuestra Compañía.

Con respecto a los números que acompañaron la gestión del negocio, finalizamos el año con una cartera de más de 120 clientes, 3.000 entrevistas a candidatos/as y superamos los 500 puestos colocados.

Como novedad, en 2021 aggiornamos nuestro programa *Candidate Experience*. Para ello, mantuvimos el foco en generar una experiencia superior diferencial en todo candidato o candidata en contacto con GhidiniRodil, pero viramos a un formato 100% virtual, según los cambios impuestos por la pandemia. Estos resultados y estas actividades reflejan cómo desde nuestra labor diaria aportamos al ODS 8 de Trabajo Decente.

Con un fuerte compromiso con el ODS 5 de Igualdad de Género, desde GhidiniRodil fomentamos la igualdad de oportunidades tanto dentro de nuestra Organización como en los servicios que ofrecemos a nuestra cartera de clientes. En 2021 aumentamos a 80% la presencia de mujeres en la Empresa y avanzamos en la implementación de nuestro “Plan de acción de igualdad de género”. A su vez, actualizamos nuestros lineamientos para la redacción de avisos de búsquedas laborales sin sesgos y capacitamos al personal para que pudieran aplicarlos en sus tareas diarias.

En esta misma línea, desde nuestros programas de radio de “Humanos con Recursos”, continuamos visibilizando la importancia clave del rol femenino en las organizaciones, promoviendo la diversidad e inclusión.

En sintonía con nuestro compromiso con el ODS 4 de Educación de Calidad, en 2021 realizamos actividades de voluntariado en conjunto con organizaciones que tienen por objetivo promover el acceso a la educación y la empleabilidad de jóvenes. Desde GhidiniRodil aportamos nuestro conocimiento y expertise en RR.HH., y brindamos distintos tipos de entrevistas simuladas. Así como también nos sumamos a charlas inspiracionales para contar acerca de nuestros comienzos, cómo lo hicimos, cómo seguimos y transmitir que nada es imposible cuando las cosas se hacen con pasión y propósito.

A su vez, continuamos con nuestro programa de mentoring profesional junto a las universidades más importantes de Argentina. Orientamos a jóvenes graduados/as y alumnado en la arquitectura y planificación de una carrera profesional, para que encuentren su camino y alcancen sus objetivos.

En 2021 celebramos con alegría el décimo aniversario de nuestro programa “Humanos con Recursos”. Cumplimos diez años de emisiones digitales marcadas por un propósito: impulsar una agenda para repensar los negocios y difundir las últimas tendencias de Recursos Humanos, con un enfoque ético como aspecto transversal de todas las emisiones.

En esta misma línea, y con base en el ODS 16 de Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, en 2021 realizamos nuevas alianzas con instituciones que comparten nuestros valores, actualizamos nuestro Código de Ética y brindamos capacitación sobre este a los/as ingresantes.

Además, nos sumamos a la propuesta de ArteCura: #UniendoCorazones. Armamos cajas navideñas con alimentos y obsequios para familias vulnerables; y creamos conjuntamente una revista con contenido sobre el desarrollo de oportunidades y acceso a primer empleo.

Nuestra oficina de Brasil también fue protagonista de actividades con impacto dentro de las cuales se destaca el Proyecto en articulación con Migraflax, por el cual trabajamos en la búsqueda de la empresa Compass con el fin de emplear personas refugiadas. A su vez, participamos de un proyecto de diversidad de género con la empresa Ferrero, que tuvo como fin aumentar la cantidad de mujeres en cargos de liderazgo en la Compañía.

Todas las actividades e iniciativas comentadas nos llenan de orgullo.

Quisiera firmar esta carta junto a mi socio Diego Ghidini, con quien compartí estos 32 años de empresa, con los mismos valores y la misma pasión por lo que hacíamos.

Lamentablemente lo vimos partir en noviembre 2021. Con inconmensurable tristeza le dijimos adiós al cofundador de nuestra Empresa, a esa persona que supo ser guía, maestro, compañero de aventuras, soñador. Su impronta de responsabilidad por el trabajo es algo que atravesó y configuró el sello de GhidiniRodil.

Es por ello que Diego estará presente en cada desafío que asumamos y cada proyecto que emprendamos.

Siempre sostuvimos que GhidiniRodil debía trascendernos. Creemos haber hecho bien los deberes porque el equipo profesional que está al frente, con Matías Ghidini a la cabeza, es excepcional. Y con él hoy firmo esta carta sabiendo que próximamente será quien tomará la posta.



Nos podemos quedar tranquilos que todo se ha cumplido.

Para finalizar agradecemos a todas las personas que brindaron su tiempo y su trabajo en materializar el propósito de GhidiniRodil e hicieron posible que hoy tengamos mucho por contar.

Buena lectura.


Silvia Rodil


Matías Ghidini

2. SOBRE GHIDINIRODIL

2.1 Nuestra Organización

En GhidiniRodil nos especializamos en la selección de perfiles profesionales con el mejor fit cultural para cada organización. Para llevar adelante nuestro trabajo, nos basamos en la evaluación de valores y las capacidades, tanto personales como profesionales, y utilizamos un método probado (candidate journey), que asegura la provisión de talento en tiempo y forma.

EXISTIMOS PARA "HACER MÁS FELICES A LAS PERSONAS"

CON PRESENCIA REGIONAL, BUSCAMOS MATERIALIZAR NUESTRO PROPÓSITO EN CADA ACCIÓN QUE TOMAMOS Y EN CADA INICIATIVA QUE EMPRENDEMOS.

Sabemos que nuestros/as clientes no son todos/as iguales, poseen y priorizan diferentes necesidades. Por eso, además de ser especialistas en selección, nos enfocamos también en las siguientes industrias en las que ponemos a disposición equipos específicos con experiencia, sólido background y know how en cada sector:



Desde nuestras cinco áreas de negocio especializadas, identificamos y seleccionamos talentos profesionales para todos los niveles organizacionales:

- Top Management, Dirección y Gerencia
- Especialistas y mandos medios
- Altos potenciales y entry levels

EN GHIDINIRODIL TRABAJAMOS PARA QUE LAS PERSONAS ENCUENTREN UNA ORGANIZACIÓN EN DONDE PUEDAN APORTAR SU MÁXIMO VALOR PROFESIONAL Y EN DONDE PUEDAN AUTORREALIZARSE.

Somos una pyme nacional y el 50% de nuestro capital es de propiedad femenina. Tenemos presencia en 5 países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, México, Perú y Colombia; globalmente, a través de un esquema mixto de operaciones propias y de un extenso network mundial. En Argentina, nuestra oficina principal se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Desde 2004 formamos parte de NPAWorldwide.com, una red global de reclutamiento con acceso a más de 500 firmas del mundo, que nos permite encontrar los talentos buscados en cualquier parte del globo.

GhidiniRodil en CIFRAS

\$ 183.300.284

**FACTURACIÓN ANUAL
2021**

35

DOTACIÓN TOTAL

124

CLIENTES

504

**PUESTOS
COLOCADOS**

+3200

**ENTREVISTAS REALIZADAS
A CANDIDATOS/AS**

80%

**PRESENCIA
FEMENINA**

Para llegar a todos nuestros grupos de interés, utilizamos canales masivos y espacios digitales, lo que nos permite viralizar contenidos y democratizar conocimientos con un alcance mayor.

Nuestro IMPACTO

COMUNIDAD GHIDINIRODIL

Invitamos a los/as candidatos/as que ingresaron en una compañía, a través de GhidiniRodil, a que formen parte de una comunidad profesional exclusiva en la que van a poder disfrutar de beneficios únicos.

+330

+120.000

SEGUIDORES EN REDES SOCIALES

Contamos con presencia en las principales redes sociales: LinkedIn, Instagram, Facebook, YouTube, Twitter y Spotify.

2.2 Nuestra Historia

Nuestra Empresa nace hace más de treinta y tres años de la mano de Silvia Rodil y Diego Ghidini, quienes se propusieron emprender una actividad profesional conjunta: brindar servicios de selección de personal.

El profesionalismo, los valores compartidos y la dedicación de ambos socios incidieron para que, a través de los años, la Empresa creciera y adquiriera una sólida reputación en el mercado.

En 2006 se produce el primer salto generacional interno e ingresa a la Compañía Matías Ghidini (hijo de Diego), formado en marketing y ventas.

Luego de 20 años de trayectoria, en 2008 la Empresa cambia su logo y se presenta en sociedad su actual denominación: GhidiniRodil.

Para acompañar al crecimiento del mercado, GhidiniRodil comienza a expandirse a otros mercados de Latinoamérica, con presencia en distintos países de la región.

En 2021 lamentamos el fallecimiento de Diego Ghidini, socio fundacional que dejó un valiosísimo legado humano y profesional en nuestra Organización.

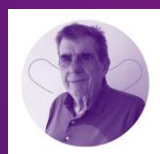
3. GOBERNANZA, ÉTICA E INTEGRIDAD

Las acciones y la dirección de GhidiniRodil S.A. se encuentran a cargo de los dos partners & founders: Silvia Rodil y Diego Ghidini (hasta su fallecimiento 27/11/2021). A su vez, en la dirección ejecutiva está Matías Ghidini, General Manager de la Empresa.



SILVIA RODIL
Partner & Founder

DIEGO GHIDINI
Partner & Founder



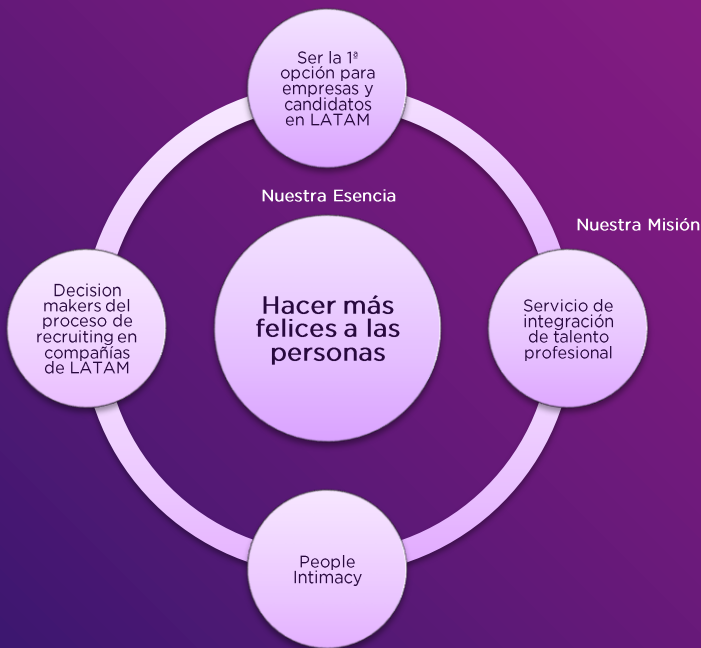
MATÍAS GHIDINI
General Manager

En GhidiniRodil contamos con un “Acuerdo de Socios”, que aborda temas de relevancia para la gobernanza y la dirección de la Organización, tales como endeudamiento e incorporación de familiares a la Empresa, entre otros. Este acuerdo fue firmado en 2012 y, actualmente, está en análisis para su revisión.

Como apoyo a las tareas de Dirección de la Empresa, contamos con una Directora de toda la operación y tres posiciones de staff que reportan a la Gerencia General.

El equipo de dirección de nuestra Empresa participa activamente en la planificación y el seguimiento de la estrategia de sostenibilidad. Asimismo, se involucra en actividades con impacto y se capacita en temas de sostenibilidad. Como ejemplo podemos citar que en 2021 Matías Ghidini pudo celebrar diez años al frente del programa “Humanos con Recursos” y que Silvia Rodil invirtió más de 60 horas en actividades de asistencia a la comunidad y en ampliar sus conocimientos sobre sostenibilidad.

La esencia que nos caracteriza como Empresa es “Hacer más felices a las personas”. Este statement sintetiza la Misión, la Visión y los Valores que nos unen e inspiran a todas las personas que integran GhidiniRodil.



En GhidiniRodil contamos con un Comité de Sustentabilidad, un espacio multidisciplinario y diverso que facilita la toma de decisiones estratégicas en cuestiones de sostenibilidad y cuyos integrantes se configuran como voceros y multiplicadores de los temas que se trabajan.

Para su conformación, realizamos una convocatoria inicial, interna y voluntaria, que fue enriqueciéndose con los años a través de la incorporación de colaboradores/as interesados/as en la gestión de sostenibilidad.

En 2021 estuvo integrado por 10 miembros de diferentes cargos y áreas (6 mujeres y 4 hombres) y 3 miembros externos (profesionales especialistas en sostenibilidad), con una frecuencia de reunión bimestral (6 por año).

Asimismo, en los meses en que el Comité no se reúne, se realizan reuniones intermedias (6 anuales) con un grupo reducido de integrantes y con la asistencia de consultores externos expertos en sostenibilidad, para seguir las diferentes iniciativas y la definición de temas o acciones que permitan ejecutar el plan anual de la estrategia de sostenibilidad.

De esta forma, al entender que la comunicación es un pilar fundamental para la socialización interna, compartimos las minutas de las reuniones vía mail interno para que todo el personal conozca las líneas de trabajo y, del mismo modo, comenzamos a emitir informes cuatrimestrales que permiten comunicar los avances de la gestión a diversos grupos de interés vía WhatsApp y/o e-mail.

PROMOVEMOS UNA CONDUCTA ÉTICA Y TRANSPARENTE

En 2021 llevamos adelante una revisión y actualización de nuestro Código de Ética y Conducta (CEC), fortaleciendo su foco y narrativa en cuestiones de género. Para acompañar esta iniciativa, brindamos capacitaciones sobre este tema a todas las personas que ingresaron a la Empresa en 2021. Este Código representa una formalización de las prácticas y los principios que, desde sus inicios, nuestra Compañía fomenta y respeta.

La ética constituye un pilar fundamental de nuestra gestión porque, a través de ella, construimos relaciones de confianza. Confianza en nuestro trabajo, en nuestro equipo, en nuestras decisiones es algo que tanto clientes como candidatos/as y el mercado valoran enormemente.

El objetivo principal de nuestro CEC es orientar la relación con el personal, empresas proveedoras, clientes, la comunidad, el gobierno y el medioambiente. Define un compromiso de transparencia, confianza y veracidad de la información ofrecida, y el tipo de relaciones con todos estos grupos de interés; asimismo, establece pautas básicas para decidir frente a dilemas éticos o a situaciones cotidianas que exceden el desarrollo específico del negocio, basándonos en el respeto de las leyes y de las buenas costumbres.

► Mensaje de la Dirección

- Por qué y para qué, desde la óptica de los fundadores

► Nuestra Razón de Ser

- Valores y Feliciología

► Objetivos

- Por qué y para qué institucional

► Alcance

- Gobierno, colaboradores/as, negocio, clientes, sociedad y resto de GDI

► Administración y Cumplimiento

- Responsables por el cumplimiento del CEC y su implementación

► Comunicación y Aceptación del Compromiso

- Firma que realizaremos al terminar la charla

El Código de Ética y Conducta alcanza a todas las partes interesadas con quienes interactuamos diariamente.

La comunicación y la capacitación de los temas abordados por el Código de Ética y Conducta fomentan la construcción de una conciencia colectiva sobre la cultura de la Empresa y define el perímetro de conducta de todo el personal. En este sentido, al 100% del personal ingresante se le comunica y pide firmar una declaración, en la que se documenta la aceptación y el compromiso con el Código.

Ofrecemos capacitaciones sobre el Código de Ética, los principios básicos de la sostenibilidad y la gestión interna sobre la temática, tanto para personas recientemente incorporadas como para las que ya forman parte de nuestra Organización.

Estas capacitaciones también nos permiten identificar nuevos/as candidatos/as para integrar el Comité, facilitando una socialización y renovación permanente de capital humano comprometido con la consecución de nuestro propósito.

CAPACITADOS/AS EN SOSTENIBILIDAD, ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN	2021	2020
Miembros de la Dirección	1	1
Personal	20	13
TOTAL	21 (51%)	14 (35%)

PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO, ESTABLECIMOS EL CANAL PROTEGE, en el que SE PUEDEN REALIZAR DENUNCIAS Y CONSULTAS EN FORMA ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL: PROTEGE@GHIDINIRODIL.COM.

4. GESTIÓN SOSTENIBLE

Mediante nuestra Estrategia de Sostenibilidad nos comprometemos con la creación de valor económico, social y ambiental equilibrado, de la mano de negocios éticos y transparentes. Esta Estrategia se apoya en cuatro pilares de trabajo que están alineados al core de nuestro negocio y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

ESTAMOS ADHERIDOS a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas Y A LOS Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad se enmarca en los compromisos asumidos sobre dos iniciativas de las Naciones Unidas.

A través de la adhesión a los Principios del Pacto Global, nos comprometimos a proteger los Derechos Humanos, garantizar los mejores estándares laborales, preservar el medio ambiente y luchar contra la corrupción. A su vez, este compromiso implica rendir cuentas anualmente sobre nuestra gestión en pos del respeto y la promoción de estos principios. Esto lo hacemos a través de la Comunicación del Progreso que este año está representada por el presente Reporte de Sostenibilidad. Como parte de las iniciativas propuestas por la Red Argentina del Pacto Global, en 2020 nos incorporamos al Grupo de Trabajo de Cadena de Valor.



Por otra parte, como compromiso con la igualdad de oportunidades, nos encontramos adheridos a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés), que tienen como objetivo promover la igualdad de género en las empresas.

Conjuntamente con la adhesión a iniciativas externas, y como parte del proceso de formalización de nuestros compromisos, desarrollamos, aprobamos y difundimos públicamente nuestra POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD y nuestra POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

La primera se enfoca en nuestros compromisos con el Desarrollo Sostenible, a través de la generación de valor económico, conjuntamente con la promoción del desarrollo social y el cuidado del ambiente, presentes en cada decisión que se toma en nuestra Compañía. Por su parte, a través de la Política de Diversidad e Inclusión, incorporamos en todas nuestras relaciones la no discriminación, no violencia y la igualdad de oportunidades, y nos comprometemos con la promoción de estos principios entre nuestra cartera de clientes. A su vez, se incluyen aspectos relacionados con el equilibrio laboral y personal, y la igualdad en el acceso a formación, promociones, salarios y beneficios.

En 2021, logramos consolidar la tarea del Comité de Sustentabilidad y los equipos internos para la gestión; pusimos en marcha nuevos proyectos y creamos nuevas alianzas. A su vez, logramos mayor visibilización interna y externa de la Estrategia de Sostenibilidad de nuestra Compañía.

Nuestros ejes de trabajo y nuestras iniciativas

En línea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, llevamos adelante una identificación y evaluación de impacto sobre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Como resultado, definimos 4 ODS como prioritarios para nuestra gestión, que están alineados con nuestros ejes de trabajo: Educación: ODS# 4 - Educación de Calidad; Diversidad: ODS# 5 - Igualdad de Género; Trabajo Decente: ODS# 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico; Ética: ODS# 16 - Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

			
TRABAJO DECENTE	DIVERSIDAD	EDUCACIÓN	ÉTICA
<ul style="list-style-type: none">▪ Programa + Felices▪ Articulación con bolsas de trabajo de Universidades y pasantías▪ Candidate Experience	<ul style="list-style-type: none">▪ Principios de Empoderamiento de las Mujeres – ONU Mujeres▪ Política de Div. e Inclusión▪ Protocolo cliente▪ Fundación Forge▪ Fundación Empujar▪ Migrafix▪ Mujeres 2000	<ul style="list-style-type: none">▪ Charlas sobre RR.HH. en Universidades▪ Charlas con clientes sobre tendencias en el mercado en RR.HH. (general + IT)▪ Programa Mentoring▪ Serie Digital + Radio	<ul style="list-style-type: none">▪ Código de Ética y Conducta▪ Canal de denuncias▪ Acuerdo de Socios

4.1 Premios y Distinciones

En 2021 presentamos nuestro **Modelo de Gestión** de Feliciología Laboral en distintos certámenes:

- ❖ **Grupo Brasil** - Finalistas del Premio Integración 2021 en la categoría Conducta Empresarial Responsable (C.E.R.).
- ❖ **Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE)** - Presentación al Premio ACDE Enrique Shaw, Edición XIII, en la categoría Pyme.
- ❖ **Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina (CCIFA)** - Presentación al XVII Premio CCI France Argentine a la Sostenibilidad, en la categoría Pyme.

4.2 Comunicación de RSE y Sostenibilidad

Como parte de nuestra gestión sostenible, adoptamos un rol proactivo en la difusión, promoción y concientización de cuestiones relacionadas a la sostenibilidad, que reflejan nuestros compromisos sociales y ambientales.

En tal sentido, anualmente definimos el “calendario sustentable” del período, que está compuesto por aquellas fechas que conmemoren, celebren o pongan en agenda hechos con significatividad en lo social y/o ambiental. También hacemos alusión a temas relacionados con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para cada una de las fechas establecidas, realizamos publicaciones en nuestras redes sociales que se componen de posteos cortos y artículos editoriales de Silvia Rodil, Socia Fundadora de la Empresa.

Por su parte, Matías Ghidini, Gerente General, tiene una participación activa en redes sociales y publica notas de interés y reflexiones que acompañan las campañas de difusión de la Empresa.

DIA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE

Publicada el 6 de octubre de 2021



Silvia Rodil
Socia Fundadora Ghidini Rodil S.A.

20 artículos [✓ Siguiendo](#)

Todos sabemos que el 1ro de mayo se celebra el Día Internacional del Trabajo, un día especial, simbólico, que representa la lucha por los derechos de los/as trabajadores/as.

Pero pocos conocemos que desde el año 2008, cada **7 de octubre** se celebra en el mundo el **Día del Trabajo Decente**. Nos estamos acercando a esta fecha con una asignatura pendiente en nuestro país.

¿Qué pensamos cuando hablamos de trabajo decente?

Calendario Sustentable 2021

FECHA	EJES DE GESTIÓN Y ODS	LINK AL ARTÍCULO
28 de abril DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	TRABAJO DECENTE ODS #8	https://www.linkedin.com/pulse/d%C3%ADa-mundial-de-la-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-silvia-rodil/
17 de mayo DÍA MUNDIAL DEL RECICLAJE	EDUCACIÓN ODS #4	https://www.linkedin.com/pulse/dia-mundial-del-reciclaje-silvia-rodil/
27 de junio DÍA DE LAS MICROEMPRESAS Y LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	TRABAJO DECENTE ODS #8	https://www.linkedin.com/pulse/d%C3%ADa-internacional-de-las-mipymes-silvia-rodil/
19 de agosto DÍA MUNDIAL DE LA ASISTENCIA HUMANITARIA	ÉTICA ODS #16	https://www.linkedin.com/pulse/asistencia-humanitaria-silvia-rodil/
8 de septiembre DÍA INTERNACIONAL DE LA ALFABETIZACIÓN	EDUCACIÓN DE CALIDAD ODS #4	https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6841428598017036288/
7 de octubre DÍA MUNDIAL DEL TRABAJO DECENTE	TRABAJO DECENTE ODS #8	https://www.linkedin.com/pulse/dia-mundial-por-el-trabajo-decente-silvia-rodil/?published=t
25 de noviembre DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	IGUALDAD DE GÉNERO ODS #5	https://www.linkedin.com/posts/ghidini-rodil_pintaelmundodenaranja-16daedas-25n-activity-6869634346534412288-3pBW?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web
4 de diciembre DÍA DEL VOLUNTARIADO	TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO ODS #8 ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS ODS #17	https://www.linkedin.com/posts/ghidini-rodil_en-ghidinirodil-cerramos-el-a%C3%B1o-reunidos-activity-6879510844787441664-yCFQ?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web

Pongamos fin
a la violencia
contra las mujeres.

4.2.1 Humanos con Recursos

Diez años atrás nos propusimos cumplir con nuestra misión de “hacer más felices a las personas”, no solo a través de nuestro servicio profesional sino desde un enfoque mucho más innovador e integral. Es así que en 2011 lanzamos la primera serie digital de RR.HH. de Latinoamérica, “Humanos con Recursos”.

Su objetivo es brindar una mirada cercana y real en temas de empleos y de Recursos Humanos, para todas aquellas personas que están en el mundo laboral o quieren ingresar en él. Asimismo, en el programa impulsamos una agenda para repensar los negocios y tratamos, investigamos, analizamos y presentamos las últimas tendencias de Recursos Humanos, con un enfoque ético como aspecto transversal de todas las emisiones.

296 EMISIONES de radio bajo el programa “Humanos con Recursos”.

+269.8K REPRODUCCIONES Y + 14.5K DE SEGUIDORES EN NUESTRO CANAL DE YOUTUBE.



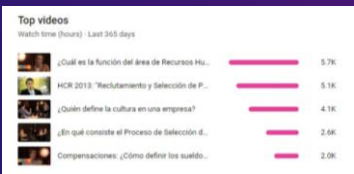
NUESTRA PRESENCIA

- 37 programas de radio en la emisora FM Milenium 106.7
- 154 capítulos en RRSS
- 6 RRSS: LinkedIn, Instagram, YouTube, Facebook, Twitter y Spotify



NUESTRO IMPACTO

- + 890.599 Impresiones
- + 53.160 Usuarios/as alcanzados/as
- + 83.000 Visitas al sitio
- + 265.300 Video views



NUESTROS CAPÍTULOS ALCANZARON MÁS DE 395K DE REPRODUCCIONES Y MÁS DE 14K DE SEGUIDORES EN NUESTRO CANAL DE YOUTUBE.

Año tras año, en diferentes ediciones y capítulos, recorremos situaciones dilemáticas y problemáticas, que atraviesan la vida corporativa, como, por ejemplo, cuando el mundo personal y el laboral no coinciden, o cuando vemos a un compañero o una compañera de trabajo recibiendo el soborno de un proveedor, ¿qué hacemos?; entre otras.

Un gran valor de nuestro programa es que cada capítulo está protagonizado por referentes del área de importantes empresas del país. De esta manera, se les brinda una bajada pragmática, real y vivencial a los diferentes abordajes.

Además, contribuimos con la educación, ya que nuestro programa resulta un valioso material de consulta para la educación formal.

Decretada la pandemia, adaptamos nuestros contenidos a temáticas que generaban más inquietud y ansiedad entre nuestra comunidad beneficiaria. Asimismo, ampliamos los canales para adaptarnos a estas nuevas demandas, entre ellos, LinkedIn Live.

El programa de radio continuó desde el hogar y las entrevistas se implementaron mediante la plataforma SKYPE. La modalidad online de entrevistas favoreció ampliar el alcance de nuestros/as invitados/as a escala internacional. Por ejemplo, recientemente, nos acompañaron personas de Australia, España y Uruguay.

También, con nuestro reciente compromiso asumido con las WEPs, y la alineación de nuestra Estrategia de Sostenibilidad al ODS 5, empezamos a propiciar y destacar la participación de invitadas mujeres a los programas de radio de “Humanos con Recursos”, como medio para visibilizar la importancia clave del rol femenino en las organizaciones, y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral. Esperamos que contribuya a mitigar la denominada brecha de sueño.

Los/as invitamos a acompañarnos a través de TV, radio y plataformas digitales.



4.3 Grupos de Interés y Diálogo

Por la naturaleza de nuestros servicios, contamos con una amplia red de influencia compuesta de distintos grupos de interés. Con referencia a lo postulado por la Guía AA1000SES de Accountability, identificamos y clasificamos a los grupos de interés con los que interactuamos diariamente, considerando distintas dimensiones: responsabilidad, influencia, cercanía, dependencia y representación, entre otras.

Identificamos ocho grupos de interés prioritarios, con los que mantenemos un diálogo permanente a través de diferentes canales de comunicación:

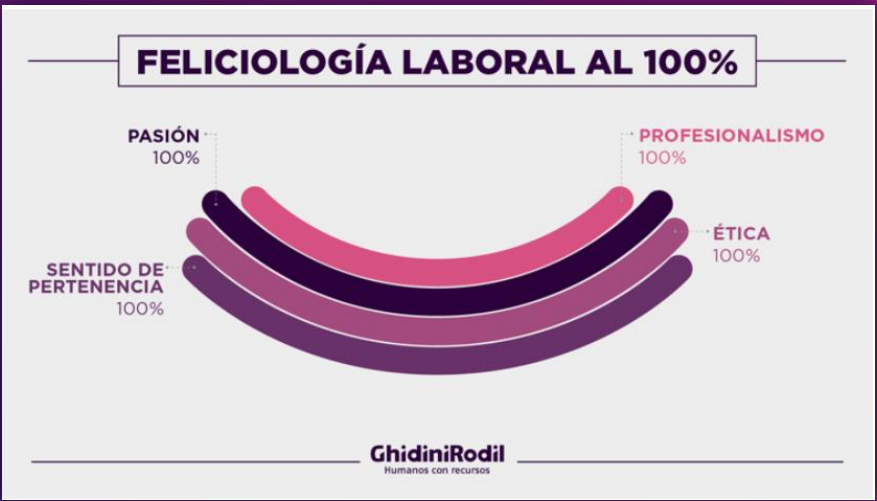
GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN EXISTENTES
COLABORADORES/AS	Mailing, Reunión mensual de Comité de Dirección, Reuniones semanales operativas, Cartelera, Reuniones trimestrales y anuales de resultados y planificación, SGI, Web
CLIENTES	Newsletter, Redes sociales, Reuniones, Entrevistas, Encuestas de satisfacción de cliente (QA), Encuesta de Candidatos/as, SGI, Desayunos y Acciones de relacionamiento, Reuniones Radio Milenium, Merchandising, Videos institucionales, Web
PROVEEDORES	Mailing, Contacto directo, Web
ESTADO Y OTRAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR	Contacto directo, Web
COMUNIDAD	Contacto directo, Difusión en prensa, Redes sociales, Web, Campañas publicitarias, Eventos Prensa, Mailing, Actividades de entrevistas simuladas, Participación en paneles de empresas, Jornadas de voluntariado, Talleres de formación para el primer empleo, Espacios de capacitación
UNIVERSIDADES	Contacto directo, Charlas, Mentoring, Trabajos de investigación
MEDIOS	Contacto directo, Difusión en prensa (gráfica, radial y televisiva), Redes sociales, Web, Campañas publicitarias, Eventos Prensa

5. NUESTRA GESTIÓN DEL NEGOCIO

5.1 Nuestro Modelo de Negocios

En GhidiniRodil tenemos un Modelo de Gestión de Feliciología Laboral. Este se basa en que todo el personal que integra la Organización trabaje cada día para hacer más felices a las personas. Para llevar adelante este propósito, buscamos generar nuevos empleos en los que cada profesional pueda encontrar real sentido en su tarea de todos los días.

Somos especialistas en selección ejecutiva y en Feliciología Laboral, que se traduce en 100% ética, 100% profesionalismo, 100% pasión, 100% sentido de pertenencia y 100% sostenibilidad.



Esto lo materializamos a través de un método de búsqueda propio, que nos permite evaluar y seleccionar al/a la mejor candidato/a –en tiempo y forma– para las compañías.



5.1 Nuestra Cadena de Valor

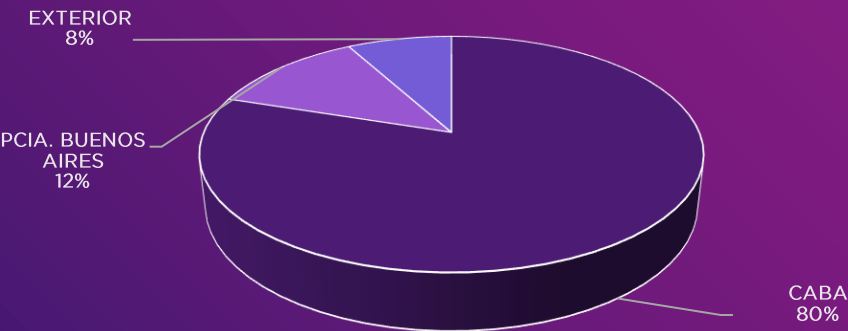
En 2021, 124 clientes confiaron en nosotros y contrataron nuestros servicios. Para lograr una mejora continua en la atención ofrecida, anualmente llevamos adelante una encuesta de satisfacción de clientes. Sobre la base de las 20 respuestas recibidas en 2021, el puntaje promedio de satisfacción fue de 8,9 puntos (sobre 10).

CONTAMOS CON UNA CARTERA DE CLIENTES QUE HOY ASCIENDE A 124 ORGANIZACIONES.

EN 2021, EL GRADO PROMEDIO DE SATISFACCIÓN FUE DE 8,9 PUNTOS.

En cuanto a nuestra cadena de suministro, en 2021 contratamos servicios y/o productos a un total de 124 proveedores, 62 son proveedores habituales de nuestra Empresa.

PROVEEDORES HABITUALES SEGÚN LOCALIZACIÓN



Como parte de nuestra gestión sostenible, que debe ser transversal a todas las áreas de la Empresa, en todas nuestras propuestas comerciales contamos con una cláusula que manifiesta nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

A su vez, en 2021 el equipo de Administración y Finanzas fue capacitado sobre la nueva Política de Compras. Como consecuencia de esta capacitación, se detectaron oportunidades y potenciales riesgos en nuestras empresas proveedoras, lo que nos condujo a crear una matriz de riesgo en proveedores. Esta matriz, con un registro único, nos permite generar un análisis previo al alta de proveedor y luego realizar seguimiento sobre su gestión en cuanto a riesgos legales, sociales, de Derechos Humanos y ambientales.

6. PRÁCTICAS LABORALES

El capital humano de GhidiniRodil es el principal motor de nuestra Empresa. Conscientes de ello, nuestra Propuesta de Valor constituye la experiencia integral ofrecida por GhidiniRodil a sus colaboradores/as como retribución por el compromiso, la dedicación, la productividad y el desempeño que ellos y ellas nos ofrecen.

Esta Propuesta de Valor está compuesta por la compensación, el ambiente de trabajo, actividades de RSE, beneficios, capacitación y desarrollo de carrera que brindamos a nuestro equipo.

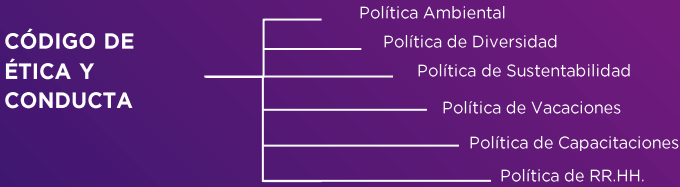


Nuestro capital humano* está constituido por 35 personas que se distribuyen, según su nivel jerárquico y sexo, de la siguiente manera:

	2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Partner and Founder	1	0	1	1
General Manager	0	1	0	1
Business Managers	1	2	1	2
Head	4	0	3	0
Consultant	15	2	11	4
Recruiter	7	0	7	0
Administration Analyst	0	2	1	2
TOTAL	28	7	25	10

A lo largo de los años, desarrollamos distintas políticas que formalizan prácticas, sistematizan y guían el comportamiento de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras.

NUESTRO SISTEMA NORMATIVO



INICIATIVAS 2021

1. Actualizamos el Código de Ética y capacitamos a ingresantes.
2. Lanzamos la Política Compras y Cadena de Valor, y capacitamos al equipo de Administración y Finanzas.

* Ninguna de las personas que conforman la plantilla se encuentra dentro de convenio colectivo de trabajo. Todas las personas están ubicadas en Buenos Aires, Argentina.



6.1 Género y Diversidad

En GhidiniRodil fomentamos la igualdad de oportunidades, la inclusión y las relaciones virtuosas. A su vez, nos comprometemos con la igualdad en el acceso a formación, promociones, salarios y beneficios.

Nuestra Política de Diversidad e Inclusión define claramente nuestra postura en cuanto a que abrazamos las diferencias y fomentamos una cultura corporativa de inclusión y respeto, en la que no hay lugar para la discriminación ni la violencia.

EN 2021 ACTUALIZAMOS NUESTROS LINEAMIENTOS PARA LA REDACCIÓN DE AVISOS DE BÚSQUEDAS LABORALES SIN SESGOS Y LO INCLUIMOS COMO PARTE DE NUESTRAS CAPACITACIONES.

Nuestro compromiso con la igualdad de género es público y manifiesto a través de la adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

Luego de firmar nuestra adhesión en 2019, nos sumamos al Programa Ganar-Ganar, por el cual accedimos a diferentes capacitaciones y trabajamos en el desarrollo de un “Plan de acción de igualdad de género” para implementar en el corto, mediano y largo plazo.

Para verificar cuán alineada está nuestra gestión a lo estipulado por los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, anualmente realizamos un autodiagnóstico sobre la aplicación de prácticas de igualdad de género.

EN 2020 OBTUVIMOS UN PUNTAJE FINAL DE 43%, LO QUE NOS UBICÓ POR SOBRE LA MEDIA NACIONAL DE ESE PERÍODO (26%).

EN 2021, LUEGO DE IMPLEMENTAR INICIATIVAS DE GÉNERO EN LA EMPRESA, LOGRAMOS AUMENTAR NUESTRO PUNTAJE A 52%.



Desde el Comité de Sustentabilidad de la Empresa, participamos activamente de las Comunidades de Práctica del Programa GANAR-GANAR de ONU MUJERES en Argentina. Nuestra socia y founder, Silvia Rodil, participó de “Masculinidades y Corresponsabilidad en los Cuidados”, y Santiago Osterc, Associate Regional Business Manager, asistió a la Comunidad “Gestión de Personas sin Sesgos”.

17% MUJERES EN POSICIONES JERÁRQUICAS*

EL 80% DE LA PLANTILLA SON MUJERES

En cuanto a la diversidad de nacionalidades, en 2020 contábamos con una persona de nacionalidad brasilera y en 2021, un total de 3 (dos pasantes ingresantes en 2021 y 1 consultora junior).

En cuanto a la diversidad etaria, nuestra plantilla se compone de la siguiente forma (todas las personas son de nacionalidad argentina):

	2021		2020	
	Q	%	Q	%
Mujeres				
Menor a 30 años	11	31%	9	26%
Entre 30 y 50 años	16	46%	14	40%
Mayor a 50 años	1	3%	1	3%
Hombres				
Menor a 30 años	3	9%	4	11%
Entre 30 y 50 años	4	11%	6	17%
Mayor a 50 años	-	-	1	3%
TOTAL	35		35	

PROTOCOLO DE DIVERSIDAD PARA CLIENTES

Nuestro “Protocolo de Diversidad para Clientes” tiene como objetivo promover la inclusión de la perspectiva de género en el relevamiento y la definición de perfil, y en la gestión de la búsqueda. Buscamos incorporar una visión sin sesgos en las decisiones de contratación de nuestra cartera de clientes respecto a los principios de diversidad, inclusión, no discriminación e igualdad de oportunidades. Esto se realiza de acuerdo con nuestro Código de Ética y Conducta, así como con nuestras políticas de Sustentabilidad y de Diversidad e Inclusión. En 2021 continuamos usando este documento como parte de la metodología para realizar búsquedas (en el template del relevamiento se incluyen preguntas para realizar a clientes que están relacionadas con el tema de diversidad).

* Se consideran las siguientes posiciones jerárquicas: 1 founder, 1 directora y 4 heads (6 mujeres/35 personas).

INICIATIVAS DE NUESTRA OFICINA EN BRASIL



1. **PROYECTO COMPASS:** En articulación con Migraflix, trabajamos en la búsqueda de la empresa Compass, cuyo fin era emplear personas refugiadas. Estuvo orientada a ocupar 2 posiciones operativas en población de mujeres venezolanas refugiadas. De las seis personas que se presentaron, dos lograron superar el proceso de selección, con posible fecha de inicio en febrero 2022.
2. **PROYECTO FERRERO DIVERSIDAD DE GÉNERO:** Este proyecto tuvo como fin aumentar la cantidad de mujeres en cargos de liderazgo en la Empresa y planteó como objetivo que todas las ternas de candidatos/as tuvieran, por lo menos, una mujer. Se llegó al objetivo en el 100% de los casos. Un caso que cobró notoriedad y difusión fue el de la última persona que ingresó. Una mujer estaba embarazada y lo comunicó durante el proceso. La Empresa, al no entender que esto era un obstáculo, la incorporó a su plantilla. Conocé más sobre esta historia: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6886331872817766400/>
3. **PROYECTO FIESTA DE FIN DE AÑO:** Con el objetivo de fidelizar la relación con dos clientes clave y generar impacto social positivo, realizamos un Workshop de cocina venezolana, con una charla dictada por una refugiada, y comida preparada por ella y otras dos mujeres refugiadas. El resultado fue impactar directamente en la renta de 3 personas, y conocimos personalmente a nuestros/as interlocutores/as.

**GhidiniRodil**
Humanos con recursos**GhidiniRodil**
Humanos con recursos

6.2 Compensación y Beneficios

Nuestro personal cuenta con una remuneración fija mensual. En el caso de las posiciones de consultores/as, su remuneración también tiene un componente variable representado por el Bono por cumplimiento de objetivos.

Dentro de los beneficios que ofrecemos, podemos mencionar:

- ✓ Medicina prepaga plan familiar (Consultor senior y superiores)
- ✓ Obsequio por nacimiento y casamiento
- ✓ Día libre por cumpleaños
- ✓ Opción de licencia por vacaciones como días hábiles
- ✓ Descuentos en posgrados de UDESA, plataforma de aprendizaje de idiomas, libros digitales de negocios, cursos de Digital House, alimentos y bebidas (GrowlerStore, Lyv).

6.3 Desarrollo y Formación

EN GHIDINIRODIL LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTOS VAN EN SINTONÍA CON NUESTRO PROPÓSITO Y NUESTRA VISIÓN.

Para promover el desarrollo de nuestro personal, contamos con un proceso formal de definición y comunicación de objetivos. Esto es llevado adelante en conjunto con el establecimiento de objetivos individuales, orientados a resultados de negocio y al desarrollo personal.

Con foco en el crecimiento, realizamos evaluaciones anuales de desempeño (cargos desde Recruiters hasta Managers) sobre factores cualitativos y basadas en resultados. Abordamos las evaluaciones de desempeño como algo continuo y dinámico. Por ello, generamos tres instancias de seguimiento al año. En este espacio formal de feedback 1-1, se pueden compartir inquietudes, consultas y devoluciones que contribuyan al desarrollo profesional del/de la colaborador/a.

People Review: se analizan los resultados de las evaluaciones de desempeño y se definen acciones para el desarrollo laboral de las personas (movimientos laterales, promociones internas, capacitaciones, entre otras.)

PLAN DE FORMACIÓN ANUAL

En cuanto a la formación, anualmente definimos un plan de capacitación en función de las necesidades de la Compañía y de nuestro personal. Nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras cuentan con:

- Al ingresar en la Empresa, transitan un proceso de inducción y luego distintas instancias de capacitación de metodologías operativas de acuerdo con su área de especialización (Capacitación Internacional, Capacitación Energía, Capacitación Agro, etc).
- En cuanto a idiomas, disponemos de clases in company de acuerdo con la necesidad y el uso del idioma en la función y las tareas diarias.
- Para acompañar el esfuerzo de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras, contamos con ayuda económica para estudios, de acuerdo con la evaluación de desempeño y la proyección de carrera (Actividades de Posgrado: Diplomatura DERH, Maestría RR.HH., etc.).
- Otras capacitaciones de know how técnico (Recruiting IT, Perfiles IT, LinkedIn), Liderazgo y Coaching.

+300 HORAS BRINDADAS EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

CAPACITACIONES EN SOSTENIBILIDAD

Como todos los años, una consultora externa brindó distintas capacitaciones en temas de ética y sostenibilidad.

En 2021 incorporamos una encuesta para evaluar las capacitaciones y para que los/las participantes pudiesen sugerir nuevas acciones para implementar. A través de estas capacitaciones también se identificaron potenciales integrantes del Comité de Sustentabilidad y nuevas oportunidades.

EN 2021 BRINDAMOS 42H DE CAPACITACIÓN EN ÉTICA Y SOSTENIBILIDAD.
EL 100% DE NUESTRA PLANTILLA ESTÁ CAPACITADA EN ESTOS TEMAS.

Dentro de las oportunidades identificadas, podemos mencionar la posibilidad de generar mesas de trabajo para seguir formando en temas de Sostenibilidad; continuar trabajando sobre temas de diversidad, inclusión, igualdad de género; generar acciones de voluntariado que incluyan temas de diversidad, entre otras.

4,5 Sobre un máximo de 5 fue el promedio del nivel de satisfacción general de las capacitaciones en ética y SOSTENIBILIDAD.

Además de las capacitaciones que brindamos desde GhidiniRodil, varios/as participantes del Comité de Sustentabilidad se capacitan externamente. En 2021 Silvia Rodil recibió 26h de capacitación en la temática.



6.3.1 Programa +Felices

Desde 2015 llevamos adelante esta iniciativa, cuyo fin es medir el grado de satisfacción que tienen los/as candidatos/as que ingresan a una compañía, en relación con el proceso de selección y la calidad de servicio recibido por parte de GhidiniRodil. El programa surge en vinculación con el propósito de compañía que tiene GhidiniRodil: “Hacer más felices a las personas”, ante el interrogante de cómo retribuir a los colaboradores y las colaboradoras por su aporte a ese propósito.

A través de la encuesta, se les pide a los/as candidatos/as que puntúen del 1 al 10 a los colaboradores y las colaboradoras que intervinieron en el proceso. Como resultado, se genera un ranking según la puntuación obtenida por cada colaborador/a de GhidiniRodil. Se busca que sea inclusivo y democrático, ya que al votar no queda solo en GhidiniRodil determinar si un/a colaborador/a realiza su aporte al propósito de la Empresa, sino que también participa uno de los grupos de interés que es nuestra razón de ser (los candidatos y las candidatas).

	2021	2020	2019
Candidatos/as participantes	400	420	415
Colaboradores/as participantes	40	49	44
Cantidad de ganadores/as	4	1	4
Mujeres	33	40	75
Hombres	7	9	25

6.3.2 Candidate Experience

A través de este programa, buscamos generar una experiencia superior diferencial en todo candidato o toda candidata en contacto con GhidiniRodil. Nuestro objetivo es lograr que mencione proactivamente su experiencia con GhidiniRodil ante el cliente o frente a otras personas que se postulen.

Además, contribuye con el Employer Brand del cliente, a través de una experiencia diferencial en el proceso de selección de sus potenciales colaboradores/as. Este programa está conformado por las iniciativas Candidate Journey, +Felices y la comunidad GhidiniRodil.

En 2021 se aggiornó y actualizó el proceso según los cambios impuestos por la pandemia; y se adaptó 100% la experiencia a la virtualidad. En noviembre 2021 se capacitó al personal, se revisó cada paso y se realizaron varios cambios. En esta nueva versión, se envía una encuesta online en la que se le hacen preguntas de reflexión al candidato o a la candidata previa a la entrevista. Se cambiaron las imágenes de fondo para las entrevistas virtuales, se ajustaron y crearon nuevos templates para difundir las búsquedas, la forma de realizar las entrevistas (el candidato o la candidata se “autogestiona/autodiseña” la entrevista, es decir, decide por dónde empezar, etc.) y la invitación a los/as candidatos/as que ingresaron a las compañías, para formar parte de nuestra comunidad GhidiniRodil.

6.4 Salud y Bienestar

La salud y el bienestar de nuestro equipo es un eje prioritario de nuestra propuesta de valor.

Todo nuestro personal cuenta con el beneficio de medicina prepaga que, actualmente, es prestada por OSDE.

Con motivo de celebrar la paternidad y la maternidad de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras, entregamos un obsequio por nacimiento. En el período 2018-2019, tres mujeres solicitaron su licencia por maternidad y su posterior licencia por excedencia. En los tres casos, aún continúan en la Empresa.

En el período 2020-2021, dos mujeres solicitaron su licencia por maternidad y posterior licencia por excedencia, y aún continúan en la Empresa (100% tasa de regreso al trabajo).

6.5 COVID-19: una nueva realidad

La irrupción de la pandemia por Covid-19 fue todo un desafío en GhidiniRodil, ya que la mayoría de las funciones se realizaban de manera presencial.

En primer lugar, algunos/as empleados/as trabajaban desde nuestras oficinas con computadoras de escritorio, por lo que debimos enviarles notebooks para que pudieran trabajar sin inconvenientes desde sus casas, implementando el full home-office.

Luego, debimos pensar la mejor manera de mantenernos en comunicación, cada uno/a desde el lugar en el que estaba; optamos por la plataforma "Microsoft Teams" que nos permitió crear grupos y equipos de trabajo para compartir agendas y tareas. Esto abarca tanto comunicaciones individuales como generales de la Compañía hacia su personal.

En cuanto al sector de administración, se encontraba en un momento de implementación de un nuevo sistema contable y de un sistema de análisis de datos, lo que demandó aún más del trabajo en equipo y de una buena comunicación.

Desde el sector operativo, se comenzaron a realizar todas las reuniones con clientes y entrevistas a candidatos/as de manera virtual, y esto llevó a poner un mayor foco en la ciberseguridad de los usuarios y las usuarias para proteger la información de la Empresa.

Por otro lado, las tareas de cadetería también mutaron hacia un formato digital/virtual. La mayoría de los cheques presenciales se convirtieron en E-Cheq, se extendió el uso de firmas digitales y correo electrónico o plataformas digitales para el envío de documentación. A su vez, la documentación contable y la solicitada por bancos, que anteriormente demandaban grandes consumos de papel (Comercio Exterior), pasaron a un formato 100% digital.

Todo lo mencionado llevó a una progresiva transformación en el modo de trabajo y en la cultura organizacional que aún no culminó. No obstante, al ser una Organización ágil, desde GhidiniRodil arbitramos todas las medidas necesarias para que nuestra Empresa atraviese la etapa en forma exitosa con nuevos desafíos de cara al futuro.

7. COMUNIDAD

En GhidiniRodil impulsamos distintas acciones alineadas a nuestra Estrategia de Sostenibilidad, abordamos 4 ejes de trabajo: educación, ética, diversidad y trabajo.

En 2021 continuamos con la construcción de vínculos con organizaciones especializadas, que articulan y facilitan nuestras acciones con la comunidad local.

El diálogo con la comunidad local y la articulación con organizaciones civiles sin fines de lucro nos permitieron llevar adelante actividades con excelentes resultados e impacto social positivo.

EMPUJAR

EMPUJAR es parte de la Fundación Pléroma, una organización sin fines de lucro formada por empresarios/as en 2013.

Es un programa de capacitación dirigido a jóvenes de 18 a 24 años que provienen de contextos sociales vulnerables, cuyo objetivo principal consiste en brindarles herramientas para que logren entrenar y potenciar habilidades para su futura inserción laboral.

EMPUJAR cuenta con 14 sedes de capacitación, más de 1.500 egresados/as y una red de más de 600 voluntarios/as que participan apoyando a los y las jóvenes y su desarrollo. Juntos lograron que el 67% de los chicos y las chicas que transitan por "Empujar" consigan un empleo formal.

Desde GhidiniRodil participamos en las Entrevistas Simuladas del Programa EMPUJAR, aplicando y poniendo a disposición nuestro expertise en RR.HH. Entrevistamos un total de 10 personas en 2021.

MUJERES2000

El Programa Acceder Estudiando de la Fundación Mujeres2000 busca facilitar el acceso a la Educación Superior y promover la empleabilidad de jóvenes estimulando su potencial y fortaleciendo sus propias capacidades. Para acompañar este objetivo, y como iniciativa de una voluntaria del Comité de Sustentabilidad que también participa de Mujeres2000, desde GhidiniRodil realizamos 11 entrevistas. Por medio de estas, se brindó feedback a cada becario/a, y se les entregaron recomendaciones acerca de su perfil, su cv y su desempeño en la entrevista. A su vez, donamos computadoras que estaban en desuso para que las pudieran utilizar en los talleres que brinda la Organización.

FORGE

La Fundación Forge (<https://fondationforge.org/>) cuenta con un Programa que se focaliza en el desarrollo de habilidades socioemocionales y digitales clave para los trabajos del futuro y la adaptación a escenarios cambiantes. Desarrolla e implementa una metodología educativa y construye alianzas con Estados, ONGs y Empresas.

Nuestra Organización participa activamente del desarrollo de diferentes jóvenes que pasan por la fundación. Nuestra contribución está en tomar entrevistas simuladas que les permita poner en práctica todo lo aprendido y ejercitado durante su período de formación para el mundo laboral.

En 2021 participamos de las entrevistas simuladas en forma remota de jóvenes con perfiles de puesto entry level. En promedio, las entrevistas tuvieron una duración de entre 15 y 20 minutos, y se tomaron en parejas. Al finalizar, desde GhidiniRodil entregamos una devolución a la persona entrevistada. En total, realizamos 14 entrevistas.

CHARLAS DE MENTOREO CON UNIVERSIDADES

Junto a las universidades más importantes de Argentina, llevamos adelante el programa de mentoring profesional. Desde nuestra expertise, orientamos a 12 graduados/as y al alumnado a revisar y construir sus planes de carrera, para seguir creciendo profesionalmente y encontrar su camino al éxito. El programa consta de 1 o 2 encuentros, dependiendo del caso, con 2 colaboradores/as de GhidiniRodil, y tiene una duración de, aproximadamente, 1 hora. Trabajamos hace años con este tipo de programas, potenciando el valor de cada alumno/a.

MIGRAFLIX

Migraflix es una organización que promueve el empoderamiento económico y la inclusión social de las personas migrantes en Brasil, Perú y Colombia. En alianza con su sede en Brasil, realizamos una capacitación, para refugiados/as de Venezuela, sobre entrevistas laborales y creación de perfil en LinkedIn. Luego, se seleccionó a los 3 mejores perfiles para que pudieran acceder a LinkedIn Premium de manera gratuita por 6 meses.

A su vez, comenzamos a ofrecer a las compañías clientes los perfiles de aquellas personas que se encuentran en la base de datos de Migraflix.

ARTECURA

ArteCura es una empresa con propósito y visión positiva. Su misión es contribuir al bienestar de las personas, creando experiencias felices a través del arte, y generar un triple impacto: social, económico y ambiental.

A través de obras de arte, murales y actividades sostenibles, buscan concientizar, educar y transmitir actitudes positivas para cada persona y la comunidad. Lo hacen posible gracias a la colaboración de empresas y voluntarios/as.

En GhidiniRodil, este año nos sumamos a ArteCura a través de una actividad de voluntariado corporativo para Navidad. Participamos de la propuesta #UniendoCorazones, armamos cajas navideñas con alimentos y obsequios para familias vulnerables.

A su vez, como valor agregado desde nuestra expertise, creamos en conjunto con ArteCura una revista con el desarrollo de oportunidades laborales para las familias. Mediante el desarrollo de 3 contenidos específicos, en la revista se ofrecen tips para acceder a un primer empleo. A su vez, allí figuran nuestras alianzas con Fundación Forge, Programa Empujar y Mujeres2000, todas organizaciones que trabajan con la temática de educación y empleabilidad.

- Consejos. Tips para saber cómo comportarse durante un proceso de selección y en una entrevista.
- Modelo de CV. Armamos un CV solo con instrucciones para saber qué poner en cada lugar.
- Palabras cruzadas. Lo pensamos para unir lo lúdico a lo instructivo.

Por otro lado, ArteCura sumó a la revista un especial sobre cómo armar el primer emprendimiento.

8. AMBIENTE

En GhidiniRodil gestionamos nuestro negocio minimizando el impacto ambiental y trabajando en la generación y extensión de una conciencia ambiental entre los/as colaboradores/as.

Nuestra Política Ambiental constituye un marco de actuación para el logro de los siguientes objetivos:

- **CUMPLIR CON LOS REQUISITOS LEGALES:** Compromiso con el cumplimiento de la normativa y la legislación aplicables.
- **CUMPLIR CON LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO GLOBAL Y LA AGENDA 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Evaluar las recomendaciones brindadas e instrumentar los medios para su aplicación en los casos en que fueran viables, de acuerdo con la realidad y el contexto de nuestra Organización.
- **ASEGURAR LA MEJORA CONTINUA:** Orientación hacia la mejora continua de nuestros servicios, dando prioridad a la planificación y a la prevención y/o reducción de cualquier impacto ambiental negativo que pudiésemos generar.
- **SISTEMATIZAR PROCESOS:** Seguimiento y control de los procesos y las actividades sobre la base de indicadores que contribuyan a mejorar nuestros servicios y procesos de gestión, en lo relacionado al impacto ambiental.

- **LOGRAR LA EDUCACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN DE NUESTRA CADENA DE VALOR:** Exceder sus expectativas a través de un servicio profesional ético, transparente y respetuoso del planeta y de las personas. Brindar información de manera proactiva, para promover modelos de producción y consumo responsables.
- **PRESERVAR LOS RECURSOS NATURALES Y PREVENIR LA CONTAMINACIÓN:** Reducir, reciclar, reutilizar (3R) y gestionar adecuadamente los residuos generados en nuestras actividades, extendiendo este compromiso a nuestra cadena de valor.
- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Comunicar, periódicamente, a todos nuestros grupos de interés, la evolución de nuestro desempeño ambiental, con el objetivo de fomentar buenas prácticas e inspirar a otras compañías a formalizar sus compromisos ambientales.

A su vez, esta Política será el marco de referencia para el establecimiento de nuestros objetivos anuales e indicadores cuantitativos y cualitativos asociados.

El 2021 fue el segundo año impactado por la pandemia y, como tal, la modalidad de trabajo remoto significó una baja en los valores de los consumos de agua, papel y energía a su mínima expresión.

UTILIZACIÓN DE RECURSOS

RECURSO	2021	2020	CONSUMO 2019
Electricidad	22.544 kW/h	20.638 kW/h	40.384 kW/h
Papel	No se realizaron compras	No se realizaron compras	60 resmas
Residuos	No hubo actividad presencial	2 reciclajes x 4 toners de impresora	*

*No se realizaba la contabilización.

Previo a la pandemia, cuando la modalidad de trabajo era presencial, contábamos con separación de residuos en origen en nuestras oficinas. En cuanto a los residuos electrónicos, una persona se encargaba de llevar las pilas y las baterías en desuso a un espacio del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que recibe este tipo de elementos y se ocupa de su disposición final.

EDICIÓN Y DISEÑO:

GhidiniRodil SA

www.ghidinirodil.com

Facilitadores externos:

AG Sustentable

www.agsustentable.com

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer el aporte del Comité de Sustentabilidad y a todos los grupos de interés involucrados en la elaboración de la presente COP.

Sede Central:

Libertad 1133 - Piso 7

Tel: 54 11 4819 8800

Contacto por cuestiones relacionadas al Código de Ética y Conducta:

protege@ghidinirodil.com

Para comentarios, sugerencias o consultas sobre cuestiones relacionadas a la Comunicación del Progreso y nuestra gestión sostenible:

sostenibilidad@ghidinirodil.com

GhidiniRodil
Humanos con recursos
