



Reporte de Sustentabilidad 2018-2019

ManpowerGoup Latinoamérica
Informe Técnico



INFORME TÉCNICO

Este Informe técnico complementa el Reporte de Sustentabilidad de ManpowerGroup Latinoamérica. Este documento comunica de forma detallada el proceso para la elaboración del Reporte, el análisis de materialidad y presenta el Índice de Contenidos de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), en su opción de conformidad Exhaustiva.



1. Alcance del Reporte de Sustentabilidad

Este Reporte de Sustentabilidad es la segunda publicación realizada por ManpowerGroup LATAM bajo los lineamientos de la Iniciativa de Reporte Global (GRI). GRI es el marco más aceptado a nivel internacional para elaborar memorias de sustentabilidad. Cuenta con más de 40.000 reportes en 90 países del mundo, más de 10.000 organizaciones que los aplican y es usado por más del 95% de las grandes empresas a nivel mundial.

Cuenta con dos publicaciones: un informe completo en donde rendimos cuentas de las acciones y resultados de nuestra gestión en materia de sustentabilidad, y un informe técnico con los procesos y estándares utilizados. Al igual que el reporte anterior aplicamos los Estándares GRI, siendo este Reporte “de conformidad” con los Estándares, opción exhaustiva.

A partir de esta publicación los reportes de la región serán bienales. Así, este Reporte tiene un alcance temporal de dos años: del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, y en términos geográficos incluye los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Caribe y Centroamérica, México, Paraguay, Perú y Uruguay.

2. Proceso de elaboración del Reporte y análisis de materialidad

Para el armado del Reporte de Sustentabilidad realizamos diferentes etapas que nos permite concebir este documento como una herramienta de gestión, además de ser una publicación de rendición de cuentas.

Conformación del Equipo de trabajo:

Compuesto por referentes de todos los países, quienes son los responsables del relevamiento de la información del año.

Análisis de materialidad:

En cumplimiento con los principios que propone el Estándar “GRI 101: FUNDAMENTOS 2016” - materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad – realizamos una selección de los temas clave para nuestra gestión y los grupos de interés.

2. Proceso de elaboración del Reporte y análisis de materialidad

Este ejercicio lo hicimos en 2017-2018 y lo aplicamos a este proceso, identificando los Estándares GRI que corresponden a los temas materiales y que contienen el Índice de Contenidos en esta publicación. De esta forma, identificamos los 22 aspectos que son más relevantes para nuestra gestión partiendo, en una primera instancia, de fuentes internas para lo cual tomamos los temas seleccionados en el análisis de materialidad 2016 del Grupo, el análisis de materialidad de Argentina y el enfoque de Responsabilidad Social de MECCA de su Reporte 2016, y otros documentos y políticas como: la Estrategia de Sustentabilidad del grupo, la Visión, el Credo y los Valores Corporativos, los Estándares de Negocio definidos en la Argentina y el Código de Conducta. Además, estudiamos las fuentes externas en relación con el impacto que tienen en nuestro negocio: lineamientos internacionales como GRI, ISO 26000, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Principios del Pacto Global, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de Naciones Unidas, Índice de Empresas Familiarmente Responsables dependiente del IAE Business School de la Universidad Austral; entre otros estándares y normativas nacionales e internacionales. Los contenidos del Reporte buscan reflejar nuestra contribución en el mercado laboral con foco en la sustentabilidad del talento para beneficio de las empresas, comunidades y personas en el escenario actual, y brindan información relevante para la toma de decisiones estrategias de ManpowerGroup LATAM y de nuestros grupos de interés clave.

2. Proceso de elaboración del Reporte y análisis de materialidad

Relevamiento de información

Relevamos información sobre los programas e iniciativas realizadas en 2018 y 2019, y los indicadores de resultados. Este ejercicio también nos permite encontrar las mejores prácticas y las oportunidades de mejora en cada operación, para seguir evolucionando en acciones de impacto en el desarrollo sostenible. Así, el proceso tiene un doble objetivo. Por un lado, busca comunicar a nuestros grupos de interés sobre el desempeño en materia económica, social y ambiental. Por otro lado, realiza un diagnóstico interno que nos permite conocer nuestras fortalezas y desafíos para seguir contribuyendo con proyectos sustentables e inclusivos y, en particular, conectando el talento con las necesidades de las organizaciones y cambiando la vida a las personas a partir de la obtención de un empleo.

Redacción del Reporte:

Con la información relevada redactamos el Reporte y lo diseñamos.

2. Proceso de elaboración del Reporte y análisis de materialidad

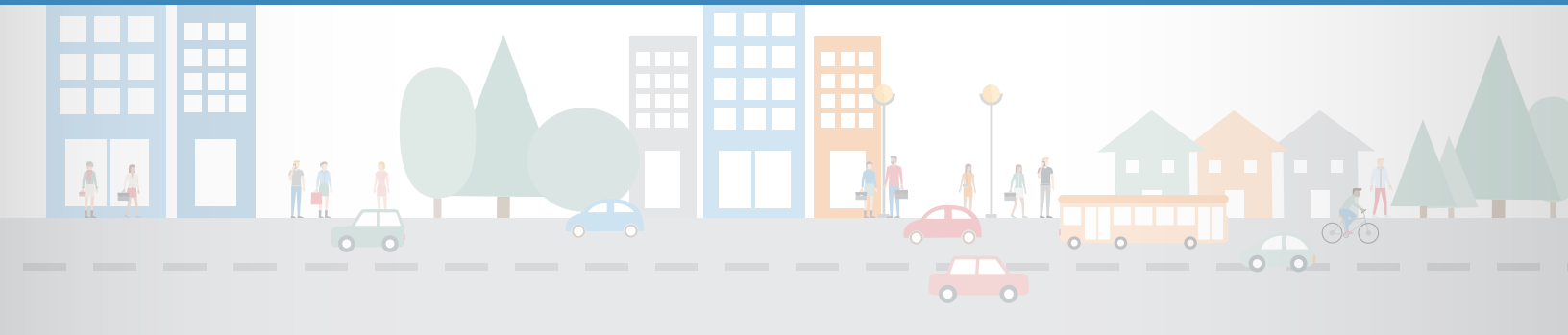
Validación

Los líderes de los países de la región, los Comités de Dirección y la Presidencia a nivel regional revisan el documento junto con los miembros del Equipo de Trabajo para confirmar la precisión y veracidad de los datos informados antes de su publicación.

Difusión y retroalimentación

Este ejercicio se retroalimenta año a año a través de su publicación y lectura por parte del gobierno corporativo de LATAM y sus respectivos países. Además, comunicamos nuestro Reporte a todos nuestros grupos de interés y dejamos canales de comunicación a disposición para recibir sugerencias y comentarios.

En cumplimiento con el Estándar “GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016”, en la siguiente tabla relacionamos esta lista con los Estándares GRI, lo que nos permite seleccionar los Temas Materiales de los Estándares GRI para armar el Índice de Contenidos que se encuentra al final de este documento, y el alcance de cada tema en los grupos de interés.



Temas materiales identificados	Estándares GRI materiales para ManpowerGroup LATAM	Alcance directo en los grupos de interés
Inclusión laboral de personas en desventaja.	GRI 406: No discriminación	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Equidad de género.	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
	GRI 202: Presencia en el mercado	
Conciliación de la vida laboral y familiar.	GRI 401: Empleo	Colaboradores
Lucha contra la discriminación laboral	GRI 406: No discriminación	Colaboradores y Sociedad
Estudios e informes sobre el mercado laboral	Tema material específico ManpowerGroup	
Ética y anticorrupción en la gestión del negocio.	GRI 205: Anticorrupción	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
	GRI 418: Privacidad del cliente	
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Gestión responsable de proveedores: selección, evaluación y concientización.	GRI 204: Práctica de adquisición	Proveedores
	GRI 414: Evaluación social de los proveedores	
Concientización sobre diversidad entre los clientes.	Tema material específico ManpowerGroup	Clientes, Candidatos y Asociados
Lucha contra el trabajo forzoso.	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	Colaboradores, Clientes, Candidatos, Asociados y Sociedad
Evaluación de satisfacción de clientes y asociados.	Tema material específico ManpowerGroup	Clientes, Candidatos y Asociados

Temas materiales identificados	Estándares GRI materiales para ManpowerGroup LATAM	Alcance directo en los grupos de interés
Encuesta de clima laboral.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores
Salud y seguridad de empleados y asociados.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	Colaboradores y Asociados
Capacitación a empleados y asociados.	GRI 404: Formación y enseñanza	Colaboradores y Asociados
Consumo de Energía.	GRI 302: Energía	Colaboradores y Sociedad
Medición de la Huella de carbono.	GRI 305: Emisiones	Colaboradores y Sociedad
Concientización ambiental.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores, Clientes y Sociedad
Voluntariado.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores, Clientes y Sociedad
Acciones sociales con comunidades locales.	GRI 413: Comunidades locales	Colaboradores y Sociedad
Articulación público-privada.	Tema material específico ManpowerGroup	Colaboradores y Sociedad
Atracción y retención de talento.	GRI 401: Empleo	Colaboradores
Orientación para la desvinculación o el retiro.	GRI 404: Formación y enseñanza.	Colaboradores y Asociados

3. Índice de contenidos GRI

El Reporte de Sustentabilidad 2018 - 2019 de ManpowerGroup LATAM fue preparado siguiendo los requisitos “de conformidad” con los Estándares de GRI: opción Exhaustiva.

En el siguiente índice de contenidos presentamos todos los temas que son materiales para la compañía, seleccionados a partir del Análisis de Materialidad, anteriormente descripto. Además, el Reporte contiene otros datos e información clave relacionada con nuestra gestión de sustentabilidad que no referencian directamente a los contenidos de los Estándares GRI, pero son relevantes para nosotros y los grupos de interés como así también cumplen con nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los cuales trabajamos.

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
GRI 102: Declaraciones Generales 2016	Perfil de la organización			
	102-1 Nombre de la organización	2.1		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2.1, 2.2		
	102-3 Ubicación de la sede.	2.1		
	102-4 Ubicación de las operaciones	2.1		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Nota 1		
	102-6 Mercados servidos	2.1, 2.2		
	102-7 Tamaño de la organización	2.1, 2.2, Nota 2		

Estandar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	2.1, 5, nota 3		8.5, 10.3
	102-9 Cadena de suministro	5, 5.4		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Nota 4		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1, 9.1, 11		
	102-12 Iniciativas externas	3.3, 5.1, 7.1, 9., 10.1 IT: 1.		
	102-13 Afiliación a asociaciones	5.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 10.2		
Estrategia				
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	1		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.1, 3.2, 3.3, 9.1 IT: 2.		

Estandar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Ética e integridad				
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	2.3, 3.1, 9.3		
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	9.3		
Gobernanza				
	102-18 Estructura de gobernanza	4.1, 4.3		
	102-19 Delegación de autoridad	4.2		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	4.2		
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	4.4		
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	4.1, 4.3, 4.4		5.5
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	4.1		16.6
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	4.4		5.5

Estandar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
	102-25 Conflictos de intereses	9.3		16.6
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	4.1		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	4.4		
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	4.4		
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.4		
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	4.4		
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	4.4		
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	IT: 2		
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	Nota 5		
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Nota 6		
	102-35 Políticas de remuneración	4.4		

Estandar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	7.6, Nota 7		
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	7.6, Nota 7		
	102-38 Ratio de compensación total anual	Nota 8		
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	Nota 8		
	Participación de los grupos de interés			
	102-40 Lista de grupos de interés	5		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Nota 9		8.8
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	5		
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	5, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	5.3, 5.8		
	Prácticas para la elaboración de informes			
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nota 1. IT: 1.		

Estandar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	IT: 2		
	102-47 Lista de los temas materiales	IT: 2		
	102-48 Reexpresión de la información	Nota 10		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Nota 10		
	102-50 Periodo objeto del informe	IT:1		
	102-51 Fecha del último informe	Nota 10		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Nota 10		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	IT:5		
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	IT: 1.		
	102-55 Índice de Contenidos GRI	IT: 3.		
	102-56 Verificación externa	Nota 11		

Estandar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Temas materiales				
Presencia en el mercado				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.4, 7.9		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.4, 7.9		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Nota 12		5.1, 8.5
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	4.4		8.5
Prácticas de adquisición				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.4, 5.5, 7.9		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.4, 5.5, 7.9		
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	7.9		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Anti-corrupción				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	9.2, 9.3, 9.4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	9.2, 9.3, 9.4		
GRI 205: Anti-corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	9.1, 9.2, 9.4		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	9.3		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Nota 13		
Energía				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	11, 11.2, 11.3		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 11.2		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	11.2, Nota 14		
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	11.2, Nota 14		
	302-3 Intensidad energética	Nota 15		
	302-4 Reducción del consumo energético	11.2, Nota 14		
	302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Nota 16	
Emisiones				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT:2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	11, 11.2, 11.3		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	11, 11.2,		
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Nota 14		
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Nota 14		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Nota 14		
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Nota 17		
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Nota 18		
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Nota 19	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		Nota 20	
Empleo				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT:2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	2.1, 5.2, 6.8, 7		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.2, 5.3, 6.8, 7		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nota 21		5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	6.8		5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	6.8, Nota 22		5.1, 5.4, 8.5

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT:2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	7.7, 7.8		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7.7, 7.8		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	7.7		
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	7.7, 7.8, Nota 23		
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Nota 24		
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Nota 25		
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	8.1, 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3, 8.2		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	8.1, 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3, 8.2		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	8.1.1, Nota 26		4.4, 4.5, 5.1, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	8.1, 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3, 8.2		8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	8.1.2, Nota 27		5.1, 8.5, 10.3
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	3.1, 3.3, 5.7, 6., 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.1, 3.3, 5.7, 6., 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.4, 6, 6.2, Nota 28		5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Nota 29		
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	3.1, 3.3, 5.7, 6., 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 7.5		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.1, 3.3, 5.7, 6., 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 7.5		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Nota 30		5.1, 8.8, 16.b
Trabajo forzoso u obligatorio				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	7., 7.2		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7., 7.2		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Nota 31		
Comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 7.2, 7.3, 10.1, 10.2		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.2, 6, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 7.2, 7.3, 10.1, 10.2		
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	3.2, 6, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 7.2, 7.3, 10.1, 10.2, Nota 32		
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Nota 33		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Evaluación Social de los Proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.4, 5.5, 9.3		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.4, 5.5, 9.3		
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	5.4, 5.5, 9.3		8.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Nota 34		8.8
Privacidad del Cliente				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.1, 5.5, 9.3, 9.4, 9.6		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1, 5.5, 9.3, 9.4, 9.6		
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Nota 35		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Estudios e informes sobre el mercado laboral				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.10, 10.2		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.10, 10.2		
Indicador propio	Campañas y piezas de comunicación sobre el mercado laboral	5.10, 10.2		
Concientización sobre diversidad entre los clientes				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.6, 5.7		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.6, 5.7		
Indicador propio	Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	5.6, 5.7		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Concientización ambiental				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2.		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.1, 8.2, 11., 11.3		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1, 8.2, 11., 11.3		
Indicador propio	Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	8.2, 11.3		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Involucramiento del gobierno corporativo en las decisiones de sustentabilidad				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.1, 4.4		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1, 4.4		
Articulación público-privada				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.1, 10.2		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1, 10.2		

Estándar GRI	Contenido	Sección IT: Informe Técnico. El resto de las referencias corresponden al Reporte de Sustentabilidad.	Omisión	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Voluntariado				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT:2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6, 6.1		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6, 6.1		
Indicador propio	Programas de voluntariado	6.1		
Encuesta de clima laboral				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT:2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5,5.3		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5,5.3		
Indicador propio	Resultado de la encuesta de clima laboral	5.3		
Evaluación de satisfacción de clientes y asociados				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	IT: 2		
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5, 5.8, 5.9		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5, 5.8, 5.9		
Indicador propio	Resultados de las encuestas de NPS	5.8		

Los siguientes indicadores presentan limitaciones de alcance e incluyen únicamente a los siguientes países:

Contenidos GRI / Indicadores propios	Argentina	Brasil	Caribe y Centroamérica	Chile	Colombia	México	Paraguay	Perú	Uruguay
202-1	X		X	X	X	X	X	X	X
202-2	X	X	X	X		X	X	X	X
204-1	X		X	X	X	X	X	X	X
205-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
205-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
205-3	X	X	X	X	X	X	X	X	X
302-1	X					X			
302-2	X								
302-3	X					X			
302-4	X					X			
305-1	X								
305-2	X								
305-3	X								

Los siguientes indicadores presentan limitaciones de alcance e incluyen únicamente a los siguientes países:

Contenidos GRI / Indicadores propios	Argentina	Brasil	Caribe y Centroamérica	Chile	Colombia	México	Paraguay	Perú	Uruguay
305-4	X								
305-5	X								
401-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
401-2	X	X	X	X	X	X		X	X
401-3	X	X	X	X	X	X	X	X	X
403-1					X			X	
403-2	X		X	X	X	X	X	X	X
403-3	X	X	X		X	X	X	X	X
403-4	X		X	X	X	X	X	X	X
404-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
404-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
404-3	X			X	X		X	X	X

Los siguientes indicadores presentan limitaciones de alcance e incluyen únicamente a los siguientes países:

Contenidos GRI / Indicadores propios	Argentina	Brasil	Caribe y Centroamerica	Chile	Colombia	México	Paraguay	Perú	Uruguay
405-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
405-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
406-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
409-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
413-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
413-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
414-1	X				X			X	X
414-2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
418-1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campañas y piezas de comunicación sobre el mercado laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Los siguientes indicadores presentan limitaciones de alcance e incluyen únicamente a los siguientes países:

Contenidos GRI / Indicadores propios	Argentina	Brasil	Caribe y Centroamérica	Chile	Colombia	México	Paraguay	Perú	Uruguay
Campañas y acciones internas y externas de concientización ambiental	X			X	X	X		X	
Programas de voluntariado	X	X	X		X	X	X	X	X
Resultados de la encuesta de clima laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Resultados de las encuestas de NPS	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acciones de comunicación a clientes relacionadas con temas de diversidad	X		X	X	X			X	X

Nota 1

En cada país operamos bajo las siguientes razones sociales



Argentina

COTECSUD Compañía Técnica Sudamericana S.A.S.E.
Benefits S.A.
Salespower S.A.
Right Management S.A.

Brasil

Manpower Staffing Ltda.
Right do Brasil Ltda.

Región de Caribe y Centroamérica

(Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Puerto Rico, y República Dominicana)
Manpower Honduras S.A
Manpower S.A.
Manpower El Salvador S.A
Manpower Nicaragua S.A
Manpower Costa Rica S.A
Manpower Panama S.A
Manpower Republica Dominicana S.A
Staffing Services Panama S.A.

Nota 1

En cada país operamos bajo las siguientes razones sociales

Bolivia

H.R. Solutions Ltda.

Chile

Manpower Servicios Integrales SpA.

Manpower Empresa de Servicios Transitorios Ltda.

Manpower Servicios especializados Ltda.

Colombia

Manpower de Colombia Ltda

Manpower Professional Ltda

Tahuma S.A.S

Ecuador

Top Laboral Recursos Humanos y Servicios S.A.

Perú

Manpower Perú S.A.

Manpower Professional Services S.A.

México

Manpower, S.A. de C.V.

Manpower Industrial, S. de R.L. de C.V.

Manpower Corporativo, S.A. DE C.V.

Profesionales Técnicos Manpower, S.A. DE C.V.

Manpower Professional, S.A. DE C.V.

Agropower, S.A. DE C.V.

Tecnología y Manufactura, S.A. de C.V.

Right Management Mexico, S.A. de C.V.

Experis Mexico, S.A. de C.V.

Nurse.co de Mexico, S.A. de C.V.

Factoria y Manufactura, S.A. de C.V.

Intelecto Tecnológico, S.A. de C.V.

Payment Services, S.A. de C.V.

Innovación Tecnología Smart, S.A. de C.V.

Fundación Manpower México, A.C.

Paraguay

Manpower Paraguay S.R.L.

Uruguay

ARIS S.A.

Nota 2

ManpowerGroup en Números

MANPOWERGROUP EN NÚMEROS	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamérica		Chile		Colombia	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Resultados Financieros (en millones de dólares)										
Activos	28.5	24.0	28.6	29.2	52.1	67.0	13.3	15.5	35.1	38.8
Capital Social	8.7	6.4	10.2	9.8	4.9	4.9	7.0	6.8	1.3	2.0
Patrimonio Neto	12.6	11.5	5.5	10.5	29.0	33.5	8.3	9.2	17.8	20.6
Impuestos pagados en el país	24.2	15.3	12.0	11.7	N/D	N/D	0.4	0.3	12.5	17.1

Nota 2

ManpowerGroup en Números

MANPOWERGROUP EN NÚMEROS	México		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Resultados Financieros (en millones de dólares)								
Activos	105.0	114.0	5.6	5.9	32.9	41.3	6.8	7.6
Capital Social	0.1	0.1	0.4	0.4	1.6	1.7	0.2	0.2
Patrimonio Neto	32.8	37.8	4.7	4.7	16.3	20.2	2.9	3.6
Impuestos pagados en el país	4.5	6.8	0.1	0.2	11.8	15.0	0.4	0.4

Nota 3 Empleados

Empleados	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamérica		Chile		Colombia	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Por tipo de contrato										
Part Time: Tiempo Indeterminado	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0
Part Time: Eventual	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	383	360	246	308	155	148	92	110	367	436
Tiempo completo: Eventual	12	7	0	0	0	0	31	8	122	99
Por tipo de empleo y género										
Part Time: Tiempo indeterminado Hombres	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Part Time: Tiempo indeterminado Mujeres	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Part Time: Eventual Hombres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part Time: Eventual Mujeres	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado Hombres	171	146	67	85	55	47	37	44	73	100
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado Mujeres	212	214	179	223	100	101	55	66	294	336
Tiempo completo: Eventual Hombres	3	3	0	0	0	0	12	4	46	25
Tiempo completo: Eventual Mujeres	9	4	0	0	0	0	19	4	76	74

Nota 3 Empleados

Empleados	México		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Por tipo de contrato								
Part Time: Tiempo Indeterminado	0	0	0	0	0	0	17	20
Part Time: Eventual	0	0	0	0	1	1	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado	1,632	1,232	76	80	156	151	70	67
Tiempo completo: Eventual	0	431	0	8	444	523	2	3
Por tipo de empleo y género								
Part Time: Tiempo indeterminado Hombres	0	0	0	0	0	0	6	4
Part Time: Tiempo indeterminado Mujeres	0	0	0	0	0	0	11	16
Part Time: Eventual Hombres	0	0	0	0	1	1	0	0
Part Time: Eventual Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado Hombres	450	454	30	24	76	69	20	22
Tiempo completo: Tiempo Indeterminado Mujeres	735	778	46	56	81	82	50	45
Tiempo completo: Eventual Hombres	156	154	0	5	169	206	0	1
Tiempo completo: Eventual Mujeres	291	277	0	3	274	317	2	2

Nota 3 Colaboradores por categoría profesional

COLABORADORES POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamérica		Chile		Colombia	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Empleados Alta Gerencia o Comité de Dirección	8	9	5	3	8	1	7	7	1	1
Empleados Nivel Gerencial	37	26	25	17	22	6	5	5	11	11
Empleados Mandos Medios	55	45	33	30	10	14	18	34	32	33
Empleados Comerciales y administrativos	301	287	183	258	115	127	93	76	445	490
Total	401	367	246	308	155	148	123	122	489	535

Nota 3 Colaboradores por categoría profesional

COLABORADORES POR CATEGORÍA PROFESIONAL	México		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Empleados Alta Gerencia o Comité de Dirección	56	12	5	8	12	12	9	9
Empleados Nivel Gerencial	120	50	3	0	9	10	0	0
Empleados Mandos Medios	123	258	11	12	16	51	7	7
Empleados Comerciales y administrativos	1,333	1,343	57	68	564	602	73	74
Total	1,632	1,663	76	88	601	675	89	90

Nota 4

No se produjeron cambios significativos en el tamaño, propiedad y cadena de suministro.

Nota 5

Consideramos “preocupaciones críticas” aquellos temas que ponen en riesgo la sustentabilidad del negocio o afecta significativamente a nuestros grupos de interés. Los CEO de cada país y el Comité de Dirección se mantienen informados de las opiniones, expectativas y demandas de los distintos públicos a través de diálogos presenciales, encuestas y estudios que realizan las distintas áreas de la compañía. Estas herramientas son la base de la gestión de riesgos y detección de oportunidades de mejora.

Nota 6

No registramos preocupaciones críticas en 2018 y 2019.

Nota 7

Para la determinación de la remuneración no se recurre a consultores externos. En algunos casos, se realizan evaluaciones con asesoramiento de expertos externos respecto del sistema de remuneraciones, ponderación y peso dentro de la estructura de salarios.

Nota 8

No reportamos esta información por cuestiones de confidencialidad debido al contexto en la región, con el fin de cuidar la seguridad personal de nuestros colaboradores y los altos mandos de la compañía.

Convenios Colectivos	Argentina		Brasil (1)	Uruguay	
	2018	2019	2019	2018	2019
Cantidad de empleados representados por convenios colectivos de trabajo	116	107	308	89	90
Empleados representados del total	29%	29%	100%	100%	100%

(1) Información no disponible para 2018. Chile, Colombia, Caribe y Centroamérica, México, Paraguay, Perú: No contamos con convenios colectivos de trabajo.

Nota 10

Este es el segundo Reporte de Sustentabilidad ManpowerGroup LATAM. No hubo reexpresión de la información de reportes anteriores. Respecto del primer Reporte, el principal cambio tiene que ver con la frecuencia de la rendición de cuentas. A partir de esta publicación, los reportes serán bienales. Este Reporte tiene alcance a los años 2018 y 2019. El Reporte anterior fue sobre el año 2017.

Nota 11

Este Reporte no se verifica Externamente

Nota 12

Relación salario inicial empleados en la compañía y el salario mínimo establecido por la legislación local

Relación salario inicial empleados en la compañía y el salario mínimo establecido por la legislación local (1)	Argentina (2)		Caribe y Centroamérica (3)	Chile		Colombia		México (3)
	2018	2019	2019	2018	2019	2018	2019	2019
Ratio de la categoría inicial de mujeres y el salario mínimo local	122%	2.04	1.04	3.00	2.60	2.98	2.97	1.72
Ratio de la categoría inicial de hombres y el salario mínimo local	117%	2.12	1.04	3.01	1.88	3.27	3.72	1.72
Ratio de la categoría inicial y el salario mínimo local de todos los empleados	104%	2.04	1.04	3.00	2.24	3.05	3.15	1.72

- (1) Información no disponible para Brasil.
 (2) El porcentaje informado en 2018 muestra cómo se ubica el salario inicial sobre el salario mínimo vital y móvil (S.M.V.M.) de la Argentina vigente a diciembre de cada año.
 (3) Información no disponible para 2018.

Nota 12

Relación salario inicial empleados en la compañía y el salario mínimo establecido por la legislación local

Relación salario inicial empleados en la compañía y el salario mínimo establecido por la legislación local (1)	Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Ratio de la categoría inicial de mujeres y el salario mínimo local	1.00	1.00	1.00	1.00	1.30	1.30
Ratio de la categoría inicial de hombres y el salario mínimo local	1.00	1.00	1.00	1.00	1.30	1.30
Ratio de la categoría inicial y el salario mínimo local de todos los empleados	1.00	1.00	1.00	1.00	1.30	1.30

(1) Información no disponible para Brasil.

Nota 13

No se registraron casos relacionados con la corrupción en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Paraguay, Perú ni Uruguay.

Nota 14 Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

ARGENTINA. Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2017		2018		2019	
	Total	Emisiones (Ton de CO2 q)	Total	Emisiones (Ton de CO2 q)	Total	Emisiones (Ton de CO2 q)
Alcance 1: emisiones directas						
Gas natural (m3)(1)	5,759	10.87	6,018	11.35	3,185.62	6.01
Viajes en auto de la flota automotriz de ManpowerGroup Argentina (tramos recorridos en km) (2)						
Nafta	592,267	140.644	63,153.97 ⁽³⁾	143.46	571,550	135.72
Diesel	153,730	43.011	12,948.43 ⁽⁴⁾	34.65	104,000	29.03
Alcance 2: emisiones indirectas al generar energía eléctrica (5)						
Energía eléctrica (KWh)	947,003	481.08	751,047	381.53	636,021.40 ¹	338.42

Nota 14

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

ARGENTINA. Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero	2017		2018		2019	
	Total	Emisiones (Ton de CO2 q)	Total	Emisiones (Ton de CO2 q)	Total	Emisiones (Ton de CO2 q)
Alcance 3: otras emisiones indirectas (2)						
Viajes en avión (tramos recorridos en km)						
Tramos h/452 km	3,203	5.49	3,386	6.97	5,080	13.94
Tramos h/1600 km	244,877	6,508.34	410,735	17,410.65	478,434	23,111.23
Tramos mayores de 1600 km	323,417	2,159.85	522,983	5,742.06	657,911	9,978.84
Traslados de los colaboradores al lugar de trabajo (6)						
Traslados	121,602	33.136	1,091,81	152.88	1,084,79	155.07
			5.94		3.80	

(1) Emisiones de CO2 calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for stationary combustion Version 4.1"

(2) Emisiones de CO2 calculadas según "World Resources Institute (2015). GHG Protocol tool for mobile combustion Version 2.6"

(3) y (4) En 2018 la unidad de medida que se reporta son litros de nafta y diésel en lugar de km.

(5) Cálculo del Factor de Emisión de CO2 de la Red Argentina de Energía Eléctrica, años 2017 y 2016 - Secretaría de Energía de la Nación.

(6) En 2018 ampliamos el alcance de la medición a 197 colaboradores de

Casa Central y del Centro de Talento de CABA. En 2019, sumamos los colaboradores de los Centro de Talento de provincia (Morón y Monte Grande) midiendo el impacto de los traslados de 243 personas. Si bien en 2019 sumamos 46 colaboradores más que el año anterior, el aumento de emisiones no muestra mayores modificaciones porque los días trabajados fueron menos que en 2018. Las emisiones incluyen CO2, CH4 y N2O y los medios de transporte relevados son tren, subte, colectivo, auto (nafta, diésel y gas), bicicleta y a pie (estos últimos dos no generan emisiones de GEI).

Nota 15

En Argentina calculamos la intensidad energética considerando como denominador a la cantidad de empleados a tiempo completo. Consideramos consumos directos e indirectos de energía eléctrica, gas natural y combustibles.

En 2018 los datos son:

Intensidad energética de energía eléctrica: 1,872.94 kwh/empleador.

Intensidad energética de gas: 15.01 m³/empleador.

Intensidad energética de combustibles (flota automotriz):

189.78 litros/empleador

En 2019 los datos son:

Intensidad energética de energía eléctrica: 1,733.03 kwh/empleador.

Intensidad energética de gas: 8.68 m³/empleador.

Intensidad energética de combustibles (flota automotriz):

1,840.74 km/empleador

En México la intensidad de energía eléctrica para 2019 es de: 635.67 kwh por empleado, mientras que para 2018 fue de 739.59 kwh por empleado.

Nota 16

No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup, este indicador no aplica a la compañía. Igualmente, se realizan campañas de concientización ambiental entre empleados, asociados y candidatos.

Nota 17

En Argentina, la intensidad de las emisiones de CO₂ en 2018 fue de 59.56 Ton de CO₂eq por empleado a tiempo completo (denominador que se tomó para hacer el cálculo sobre este indicador). Los tipos de emisiones que se han incluido son las de alcance 1, 2 y 3. En 2019 este indicador fue de: 92.01 Ton de CO₂eq por empleado.

Nota 18

Argentina: Entre 2018 y 2019 las emisiones de alcance 2 disminuyeron un 11.30%. Por su parte, las emisiones de alcance 1 no tuvieron disminución. Entre 2017 y 2018 las emisiones de alcance 1 se redujeron un 3% mientras que las emisiones de alcance 2 disminuyeron un 21%. No hubo reducción en las emisiones de alcance 3, debido a que se amplió el alcance de la medición de la huella de traslado de los trabajadores.

Nota 19

No procede. Si bien el consumo de sustancias destructoras de la capa de ozono no es significativo para ManpowerGroup, utilizamos gases para los sistemas de refrigeración no contaminantes para el medioambiente.

Nota 20

No procede. Dada la naturaleza de las operaciones de ManpowerGroup, este indicador no aplica a la compañía.

Nota 21

Altas de empleados

Altas de empleados	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamerica		Chile	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Nuevos empleados contratados								
Total	53	34	96	143	25	36	48	45
<i>Por Género</i>								
Femenino	30	17	65	114	15	25	31	28
Masculino	23	17	31	29	10	11	17	17
<i>Por edad</i>								
Hasta 30 años	24	16	50	93	13	13	24	15
De 30 a 50	29	18	45	47	12	23	23	30
Más de 50 años	0	0	1	3	0	0	1	0
Porcentaje de nuevos empleados contratados (1)								
Total	13%	9%	39%	46%	16%	24%	39%	37%
<i>Por Género</i>								
Femenino	13%	8%	36%	51%	15%	25%	42%	38%
Masculino	13%	11%	46%	34%	18%	23%	35%	35%
<i>Por edad</i>								
Hasta 30 años	32%	23%	47%	73%	38%	45%	62%	52%
De 30 a 50 años	10%	7%	35%	27%	11%	21%	35%	41%
Más de 50 años	0%	0%	10%	43%	0%	0%	6%	0%

(1) Calculado como nuevos empleados contratados sobre el total de empleados al cierre. En cada categoría se consideran los nuevos empleados contratados de dicha categoría sobre el total de empleados de dicha categoría.

Nota 21

Altas de empleados

Altas de empleados	Colombia		México		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Nuevos empleados contratados										
Total	241	279	528	406	52	53	323	393	36	30
<i>Por Género</i>										
Femenino	153	209	304	246	32	29	197	228	22	23
Masculino	88	70	224	160	20	24	126	165	14	7
<i>Por edad</i>										
Hasta 30 años	137	179	380	N/D	N/D	43	173	268	26	25
De 30 a 50	101	100	140	N/D	N/D	10	149	124	10	5
Más de 50 años	3	0	8	N/D	N/D	0	1	1	0	0
Porcentaje de nuevos empleados contratados (1)										
Total	49%	52%	32%	24%	68%	60%	54%	58%	40%	33%
<i>Por Género</i>										
Femenino	41%	51%	30%	23%	70%	49%	55%	57%	35%	37%
Masculino	74%	56%	37%	26%	67%	83%	51%	60%	54%	26%
<i>Por edad</i>										
Hasta 30 años	77%	79%	46%	N/D	N/D	74%	57%	76%	47%	45%
De 30 a 50 años	36%	35%	19%	N/D	N/D	33%	53%	41%	29%	15%
Más de 50 años	9%	0%	16%	N/D	N/D	0%	6%	6%	0%	0%

(1) Calculado como nuevos empleados contratados sobre el total de empleados al cierre. En cada categoría se consideran los nuevos empleados contratados de dicha categoría sobre el total de empleados de dicha categoría.

Nota 21

Bajas de empleados



Rotación	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamerica		Colombia		Chile		México		Paraguay		Perú		Uruguay		
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
Bajas de empleados																			
Total	80	76	341	186	43	45	243	230	39	41	288	315	46	37	298	309	33	27	
Por Género																			
Femenino	51	41	260	151	11	25	167	166	26	28	175	198	27	19	167	181	25	21	
Masculino	29	35	81	35	32	20	76	64	13	13	113	117	19	18	131	128	8	6	
Por edad																			
Hasta 30 años	31	19	192	87	20	18	112	128	14	18	194	N/D	33	28	128	185	25	21	
De 30 a 50	46	48	141	92	15	26	119	99	23	20	88	N/D	13	9	168	121	8	6	
Más de 50 años	3	9	8	7	8	1	12	3	2	3	6	N/D	0	0	2	3	0	0	
Porcentaje de rotación (1)																			
Total	14%	21%	139%	60%	28%	30%	50%	43%	32%	34%	18%	19%	61%	42%	50%	46%	37%	30%	
Por Género																			
Femenino	9%	11%	145%	68%	11%	25%	45%	40%	35%	38%	17%	19%	59%	32%	47%	45%	40%	33%	
Masculino	5%	10%	121%	41%	58%	43%	64%	51%	27%	27%	19%	19%	63%	62%	53%	46%	31%	22%	
Por edad																			
Hasta 30 años	3%	5%	181%	68%	59%	62%	63%	57%	36%	62%	23%	N/D	70%	48%	42%	53%	45%	37%	
De 30 a 50 años	10%	13%	108%	53%	14%	23%	43%	35%	35%	27%	12%	N/D	45%	30%	60%	40%	24%	18%	
Más de 50 años	0.8%	2%	80%	100%	80%	13%	36%	13%	11%	16%	12%	N/D	0%	0%	12%	17%	0%	0%	

(1) Calculado como bajas de empleados sobre el total de empleados al cierre. En cada categoría se consideran las bajas de empleados de dicha categoría sobre el total de empleados de dicha categoría.

Nota 22

Licencias por nacimiento

Licencias por nacimiento	Argentina		Brasil		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Mujeres										
Empleados con derecho a tomar licencia por nacimiento (1)	227	218	179	223	74	73	370	410	1,126	1,156
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	8	11	7	N/D	4	3	11	16	45	42
Empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento ese año y cuya licencia inició en el mismo período	7	6	4	N/D	2	1	10	16	39	32
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento en ese año y continúan de licencia al 31/12 de ese período	1	3	3	N/D	2	2	3	1	0	5
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior	1	9	20	N/D	4	2	17	10	N/D	56
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior y permanecieron 12 meses en el empleo	1	8	N/D	N/D	4	1	15	10	N/D	33
Tasa de regreso al trabajo	87.5%	55%	100%	N/D	50%	33%	91%	100%	87%	76%
Tasa de retención	100%	89%	N/D	N/D	100%	50%	88%	100%	N/D	59%

(1) Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

Nota 22

Licencias por nacimiento

Licencias por nacimiento	Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Mujeres						
Empleados con derecho a tomar licencia por nacimiento (1)	46	59	355	399	63	63
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	5	3	18	18	0	0
Empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento ese año y cuya licencia inició en el mismo período	4	3	0	13	0	0
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento en ese año y continúan de licencia al 31/12 de ese período	1	0	2	2	0	0
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior	N/D	0	6	12	1	0
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior y permanecieron 12 meses en el empleo	N/D	0	6	12	1	0
Tasa de regreso al trabajo	80%	100%	0%	72%	-	-
Tasa de retención	N/D	100%	100%	100%	100%	-

(1) Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

Nota 22

Licencias por nacimiento

Licencias por nacimiento	Argentina		Brasil		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hombres										
Empleados con derecho a tomar licencia por nacimiento (1)	174	149	67	85	49	49	119	125	661	655
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	0	7	0	N/D	0	0	1	2	N/D	3
Empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento ese año y cuya licencia inició en el mismo período	0	7	0	N/D	0	0	1	2	N/D	3
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento en ese año y continúan de licencia al 31/12 de ese período	0	0	0	N/D	0	0	0	0	N/D	0
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior	5	7	0	N/D	0	0	1	3	N/D	3
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior y permanecieron 12 meses en el empleo	5	4	36	N/D	0	0	1	3	N/D	3
Tasa de regreso al trabajo	-	100%	0	N/D	-	-	100%	100%	N/D	100%
Tasa de retención	100%	57%	89%	N/D	-	-	100%	100%	N/D	100%

(1) Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

Nota 22

Licencias por nacimiento

Licencias por nacimiento	Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hombres						
Empleados con derecho a tomar licencia por nacimiento (1)	30	29	246	276	26	27
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento	0	1	15	12	0	2
Empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento ese año y cuya licencia inició en el mismo período	0	1	0	12	0	2
Empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento en ese año y continúan de licencia al 31/12 de ese período	0	0	0	0	0	0
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior	0	0	0	5	4	0
Empleados que regresaron al trabajo durante el año anterior y permanecieron 12 meses en el empleo	0	0	0	5	3	0
Tasa de regreso al trabajo	-	100%	0%	100%	-	100%
Tasa de retención	-	-	-	100%	75%	-

(1) Todos los empleados tuvieron derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

Nota 23

Salud y seguridad de empleados (1)	Argentina		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Indicadores de seguridad														
Cantidad de accidentes registrados	3	3	1	0	1.053	1	20	24	0	0	0	6	0	1
Días perdidos por accidentes	18	31	7	0	5.426	0	338	727	0	0	0	145	0	0
Duración media de los accidentes registrados (2)	10.5	18.5	1.3	0	25	0	16.9	30.29	0	0	0	24	0	0
Tasa de frecuencia (3)	0.2	0.2	4.3	0	3.3	0.65	6.03	7.13	0	0	0	3.96	0	0
Tasa de gravedad (4)	0.0021	0.039	30.0	0	36.0	0	101.92	215.99	0	0	0	95.73	0	0
Tasa de accidentes (5)	0.0145	0.0158	1.3	0	8.2	0.19	1.44	1.44	0	0	0	0.38	0	0
Cantidad de simulacros	1	2	0	1	26	23	N/A	N/A	0	0	2	2	0	0
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicadores de salud														
Horas perdidas por enfermedad	9,920	4,080	0	0	11,936	15,560	3,960	15,888	N/D	208	9,040	4,960	150	1,247
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (6)	0.87	0.79	0	0	2.0	2.4	20.81	9.55	N/D	104	18.08	7.92	2	13.85
Tasa de enfermedad (7)	0.046	0.018	0	0	1.10	1.07	1.024	0.472	N/D	11	3.924	0.34	N/D	0.51
Tasa de ausentismo	2.02	0.54	0	0	65%	52%	0.0818	0.0679	N/D	11	N/D	0.99	N/D	N/D

(1) Información no disponible para Brasil.

(2) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.

(3) Cantidad de accidentes/cantidad de horas trabajadas*1,000,000.

(4) Cantidad de días perdidos por accidentes/cantidad de horas trabajadas*1,000,000.

(5) Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100.

(6) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de colaboradores en el año.

(7) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas trabajadas*100

Salud y seguridad de empleados por género (1)	Argentina		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Indicadores de seguridad Hombres														
Cantidad de accidentes registrados	2	1	0	0	811	1	3	7	0	0	0	3	0	0
Días perdidos por accidentes	15	6	0	0	4,060	0	24	298	0	0	0	131	0	0
Duración media de los accidentes registrados (2)	7.5	6	0	0	10	0	8	42.57	0	0	0	43.6	0	0
Tasa de frecuencia (3)	0.1	0.1	0	0	5.2	3.02	2.44	5.69	0	0	0	3.96	0	0
Tasa de gravedad (4)	0.007	0.028	0	0	63.47	0	19.49	242.16	0	0	0	172.97	0	0
Tasa de accidentes (5)	0.0088	0.0066	0	0	10	0.87	0.4950	1.1513	0	0	0	0.68	0	0
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0
Indicadores de seguridad - Mujeres														
Cantidad de accidentes registrados	1	2	1	0	242	0	17	17	0	0	0	14	0	1
Días perdidos por accidentes	3	25	7	0	1,366	0	314	429	0	0	0	131	0	0
Duración media de los accidentes registrados (2)	3	12.5	1.3	0	15	0	18.47	25.24	0	0	0	4.6	0	0
Tasa de frecuencia (3)	0.1	0.1	4.3	0	1.5	0	8.15	7.96	0	0	0	3.96	0	0
Tasa de gravedad (4)	0.014	0.011	30.0	0	8.6	0	150.61	200.91	0	0	0	18.48	0	0
Tasa de accidentes (5)	0.0057	0.0092	1.3	0	5.2	0	1.66	1.6113	0	0	0	0.073	0	0
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) Información no disponible para Brasil.

(2) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.

(3) Cantidad de accidentes/cantidad de horas trabajadas*1,000,000.

(4) Cantidad de días perdidos por accidentes/cantidad de horas trabajadas*1,000,000.

(5) Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100.

Nota 23

Salud y seguridad de empleados por género (1)	Argentina		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Indicadores de salud - Hombres														
Horas perdidas por enfermedad	2,232	608	160	0	2,944	1,616	13,656	5,688	N/D	208	2,248	1,968	40	316
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (2)	0.38	0.47	1	0	2.06	1.08	8.36	9.36	N/D	104	4.50	6.28	0	11.70
Tasa de enfermedad (3)	0.01	0.002	0	0	1.24	0.47	0.0101	0.4622	N/D	11	1.91	0.2	N/D	0.42
Tasa de ausentismo	0.74	0.19	0	0	31%	11%	0.0005	0.0317	N/D	11	N/D	0.78	N/D	N/D
Indicadores de salud - Mujeres														
Horas perdidas por enfermedad	7,688	3,472	0	0	8,992	13,944	20,304	10,200	N/D	0	6,792	2,992	110	925
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (2)	0.49	0.32	0	0	2.03	2.83	19.79	9.67	N/D	0	13.58	9.55	1	14.68
Tasa de enfermedad (3)	0.036	0.016	0	0	1.1	1.26	0.97	0.4776	N/D	0	2.02	0.48	N/D	0.54
Tasa de ausentismo	2.96	0.79	0	0	34%	41%	0.12	0.0888	N/D	0	N/D	1.19	N/D	N/D

(1) Información no disponible para Brasil.

(2) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de colaboradores en el año.

(3) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas trabajadas*100

Nota 23

Salud y seguridad de asociados (1)	Argentina		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Indicadores de seguridad														
Cantidad de accidentes registrados	284	451	104	103	1,054	1,411	831	717	N/D	0	231	282	40	N/D
Días perdidos por accidentes	6,478	9,891	429	527	5,426	7,376	20,692	17,151	N/D	0	2,959	10,393	2,081	N/D
Duración media de los accidentes registrados (2)	22.81	21.93	4.1	25.05	5.14	5.23	24.90	23.92	N/D	0	12.81	36.85	9.5	N/D
Tasa de frecuencia (3)	22.6	39.16	15.3	128.1	8.29	4.27	5.70	4.82	N/D	0	13.91	15.56	32.43	N/D
Tasa de gravedad (4)	515.4	858.79	63.1	5.7	89.89	40.47	141.93	115.26	N/D	0	178.19	573.56	448.51	N/D
Tasa de accidentes (5)	0.12	0.51	3.3	0	8.72	9.8	0.43	0.42	N/D	0	2.48	8.92	4.29	N/D
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional (8)	0	0	0	0	1	1	2	2	N/D	N/D	0	1	0	N/D
Indicadores de salud														
Horas perdidas por enfermedad	215,386	191,073	160	0	1,437,600	508,627	167,060	99,504	9,336	9,528	106,488	38,504	108,640	100,648
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados (6)	0.044	1.88	1	0	133.46	531.57	5.00	5.40	139	152	11.83	4.37	25	16
Tasa de enfermedad (7)	1.71	1.66	0	0	128.13	0.98	0.66	0.67	N/D	N/D	0.22	0.2	N/D	N/D

(1) Información no disponible para Brasil.

(2) Cantidad de días perdidos/cantidad de accidentes.

(3) Cantidad de accidentes/cantidad de horas trabajadas*1,000,000.

(4) Cantidad de días perdidos por accidentes/cantidad de horas trabajadas*1,000,000.

(5) Cantidad de accidentes/cantidad de trabajadores*100.

(6) Promedio mensual de horas perdidas por enfermedad dividido el promedio de la cantidad de colaboradores en el año.

(7) Cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas trabajadas*100

(8) México: Se trata de muertes en trayecto hacia el trabajo.

Perú: Como consecuencia de un accidente en el cual falleció un colaborador asignado a un cliente, se desarrolló una investigación y se establecieron mejoras en los procesos relacionados a estas actividades, en particular sobre la capacitación: formación sobre los procedimientos de trabajo, capacitaciones certificadas para trabajos en altura, y renovación de capacitaciones sobre el uso de elementos de protección personal para trabajos en altura, cambios estructurales, entre otros.

Colombia: como consecuencia de las muertes se implementaron las siguientes acciones: formación en habilidades con foco en autocuidado y percepción del riesgo, actualización de matriz de riesgos y peligros y difusión de la misma, refuerzo de la señalización de las medidas de seguridad en los equipos, documentación y difusión de las lecciones aprendidas, entre otros.

Nota 23

Salud y seguridad de asociados por género	Argentina		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
Indicadores de seguridad Hombres	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Cantidad de accidentes registrados	146	371	87	84	821	1,18	459	434	N/D	1	108	185	N/D	N/D
Días perdidos por accidentes	4,846	8,280	408	419	4,272	6,378	12,365	11,166	N/D	0	1,768	9,201	N/D	N/D
Duración media de los accidentes registrados	33.19	22.31	4.7	5	5.2	5.7	27	25.73	N/D	0	16.37	49.73	N/D	N/D
Tasa de frecuencia	11.6	32.21	12.8	20.4	10.09	5.22	7.00	6.48	N/D	0	6.50	15.71	N/D	N/D
Tasa de gravedad	385.5	718.91	60.0	101.9	126.27	57.77	188.48	166.75	N/D	0	106.47	781.2	N/D	N/D
Tasa de accidentes	0.13	0.42	0.54	4.7	7.6	12.38	0.53	0.53	N/D	0	0.69	12.27	N/D	N/D
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	1	0	1	1	2	2	N/D	N/D	0	1	N/D	N/D
Indicadores de seguridad - Mujeres														
Cantidad de accidentes registrados	138	80	27	19	233	293	372	283	N/D	0	123	97	N/D	N/D
Días perdidos por accidentes	1,632	1,611	21	108	1,154	998	8,327	5,985	N/D	0	1,191	1,192	N/D	N/D
Duración media de los accidentes registrados	11.83	20.13	0,7	5	4.9	3.41	22.38	21.15	N/D	0	9.68	12.28	N/D	N/D
Tasa de frecuencia	11.00	6.95	2.5	4.6	5.09	2.52	4.64	3.46	N/D	0	7.41	15.29	N/D	N/D
Tasa de gravedad	0.12	139.88	3.1	26.2	2.16	5.82	103.85	73.13	N/D	0	71.72	187.95	N/D	N/D
Tasa de accidentes	129.8	0.09	0.54	1.1	25.21	8.58	0.35	0.28	N/D	0	0.53	2.87	N/D	N/D
Cantidad de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	N/D	N/D	0	0	N/D	N/D

Nota 23

Salud y seguridad de asociados por género (1)	Argentina		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Indicadores de salud - Hombres														
Horas perdidas por enfermedad	132,208	120,735	160	0	767,360	323,679	83,364	56,856	3,984	6,048	46,312	22,408	52,160	52,216
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados	0.04	1.24	1	0	111.30	888.01	4.55	6.90	55	103	5.15	3.91	21	16
Tasa de enfermedad	0.01	1.05	0	0	118.28	1.04 (2)	0.60	0.85	N/D	N/D	0.11	0.18	N/D	0
Indicadores de salud - Mujeres														
Horas perdidas por enfermedad	7,688	70,338	0	0	670,240	184,948	83,364	42,648	5,352	3,480	60,176	16,096	56,480	48,432
Horas perdidas por enfermedad/cantidad de empleados	0.49	0.79	0	0	172.83	892.57	4.55	4.18	84	49	6.69	5.22	30	15
Tasa de enfermedad	0.036	0.61	0	0	145.65	0.60 (2)	0.60	0.52	N/D	0	0.11	0.25	N/D	0.54

(1) Información no disponible para Brasil.

(2) La tasa calculada para 2019 se realizó con una fórmula distinta a la utilizada en 2018. Para 2019 se utilizó: cantidad de horas perdidas por enfermedad/cantidad de horas hombre trabajadas (HHT)*100.

Nota 24

Argentina, Brasil, Caribe y Centroamérica, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay: La mayoría de nuestros empleados no está expuesto a una alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad. Para aquellos empleados que tienen una incidencia, se implementan programas de seguridad y salud ocupacional que incluye evaluación de riesgos y plan de acción, controles, capacitación, acompañamiento con psicólogas especializadas, entre otras acciones. Además, llevamos adelante planes de conciliación para mejorar la calidad de vida de todos los colaboradores.

Nota 25

Argentina: Si bien no contamos con acuerdos formales con sindicatos en materia de salud y seguridad, trabajamos para garantizar las mejores condiciones para todos nuestros empleados, sin distinción al sector que pertenezca.

En Uruguay el 100% de los empleados bajo convenio colectivo pertenecen al Grupo 19 Sub grupo 2, aplicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Uruguay, quien se encarga de lo relacionado a seguridad y salud ocupacional.

Brasil: N/D

Chile, Colombia, Caribe y Centroamérica, México, Paraguay, Perú: No contamos con convenios colectivos de trabajo.

Nota 26

Capacitaciones por país

Capacitaciones por país	Argentina		Brasil		Chile		Colombia		México, Caribe y centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
Horas promedio de capacitación por persona	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Promedio de horas de formación por empleado	24.7	17.9	4.9	9.2	30.5	9.9	46.0	44.3	4.0	3.9	N/D	16.0	2.7	8.8	44.0	36.1
Por género																
Promedio de horas de formación por mujer	22.6	16.8	5.3	11.14	31.4	11.0	45.3	45.6	3.8	3.4	N/D	16.0	1.6	8.4	46.0	36.7
Promedio de horas de formación por hombre	27.6	19.4	3.6	3.99	29.2	8.3	48.1	39.8	4.4	4.7	N/D	16.0	4.4	9.4	39.2	34.8
Por categoría profesional																
Promedio de horas de formación por Alta Gerencia o Comité de Dirección	37.0	20.0	1.2	N/D	67.4	31.4	50.0	52.0	4.3	41.8	N/D	18.0	0.4	31.1	108.9	60.0
Promedio de horas de formación por Nivel Gerencial	69.4	51.2	2.0	N/D	6.0	14.4	46.0	49.0	11.1	11.3	N/D	0.0	2.0	22.8		
Promedio de horas de formación por Mandos Medios	28.8	26.9	6.5	N/D	15.8	1.4	48.0	49.5	12.5	7.4	N/D	17.0	27.0	19.6	122.1	51.0
Promedio de horas de formación por Comerciales y administrativos	18.2	13.4	5.0	N/D	31.9	11.4	45.8	43.8	2.6	2.6	N/D	15.0	2.1	7.2	28.5	31.1

Nota 26

Capacitaciones por país

Capacitaciones por país	Argentina		Brasil		Chile		Colombia		México, Caribe y centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Total de horas por capacitación	9,918	6,559	1,195	2,823	3,750	1,210	22,472	23,684	6,565	6,499	N/D	1,408	1,628	5,946	3,915	3,250
Por género																
Total de horas de capacitación - mujer	5,121	3,661	956	2,484	2,321	805	16,748	18,710	3,927	3,639	N/D	944	557	3,343	10,897	2,311
Total de horas de capacitación - hombre	4,797	2,898	239	339	1,429	405	5,723	4,973	2,638	2,860	N/D	464	1,071	2,603	1,018	939
Por categoría profesional																
Total de horas de capacitación - Alta Gerencia o Comité de Dirección	296	180	6	N/D	472	220	50	52	242	502	N/D	144	5	373	980	540
Total de horas de capacitación - Nivel Gerencial	2,569	1,332	49	N/D	30	72	506	539	1,334	563	N/D	0	18	228		
Total de horas de capacitación - Mandos Medios	1,583	1,210	216	N/D	285	49	1,536	1,634	1,539	1,911	N/D	204	432	1,001	855	408
Total de horas de capacitación - Comerciales y administrativos	5,470	3,837	924	N/D	2,963	869	20,380	21,460	3,450	3,523	N/D	1,020	1,173	4,345	2,080	2,302

Nota 27

Desempeño de Empleados

Evaluación de desempeño de empleados (1)	Argentina		Chile		Colombia		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Porcentaje de empleados evaluados en su desempeño	100%	81%	N/D	69.7%	100%	100%	N/D	100%	80%	87%	100%	100%
Por género												
Mujeres	100%	79%	N/D	N/D	100%	100%	N/D	100%	42%	53%	100%	100%
Hombres	100%	81%	N/D	N/D	100%	100%	N/D	100%	38%	47%	100%	100%
Por categoría profesional:												
Comité de Dirección o Directorio	100%	100%	N/D	N/D	100%	100%	N/D	100%	100%	100%	100%	100%
Gerencia	100%	70%	N/D	N/D	100%	100%	N/D	100%	-	100%	100%	100%
Mandos Medios	100%	82%	N/D	N/D	100%	100%	N/D	100%	80%	97%	100%	100%
Comerciales y administrativos	100%	82%	N/D	N/D	100%	100%	N/D	100%	80%	87%	100%	100%

(1) Información no disponible para Brasil, Caribe y Centroamérica y México.

Nota 28

Diversidad en empleados

Diversidad en empleados	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamerica		Chile		Colombia		México		Paraguay		Perú		Uruguay	
Empleados por categoría y género	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Hombres	6	6	2	0	4	1	5	5	0	2	26	6	1	4	8	7	5	5
Alta Gerencia (Comité de Dirección): Mujeres	2	3	3	2	4	0	2	2	0	0	30	6	4	4	4	5	4	4
Nivel Gerencial: Hombres	18	14	11	6	8	2	3	3	2	2	57	25	2	0	6	7	0	0
Nivel Gerencial: Mujeres	19	12	14	11	14	4	2	2	9	9	63	25	1	0	3	3	0	0
Mandos Medios: Hombres	27	24	10	12	8	7	10	18	5	7	51	102	3	1	7	25	1	2
Mandos Medios: Mujeres	28	21	23	18	2	7	8	16	27	26	72	156	8	11	9	26	6	6
Comerciales y Administrativos: Hombres	123	105	44	66	35	37	31	23	111	115	464	475	24	24	223	364	20	20
Comerciales y Administrativos: Mujeres	178	182	139	192	80	90	62	53	334	375	855	868	33	44	341	238	53	53

Nota 28

Diversidad en empleados

Diversidad en empleados	Argentina		Brasil		Caribe y Centroamérica		Chile		Colombia		México		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Empleados por categoría y grupo de edad																		
Alta Gerencia (Comité de Dirección) Hasta 30 años	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Alta Gerencia (Comité de Dirección) de 31 a 50 años	2	5	3	2	7	1	4	5	1	1	47	4	5	0	9	9	9	9
Alta Gerencia (Comité de Dirección) Más de 50 años	6	4	2	1	0	0	3	2	0	0	7	8	0	0	3	3	0	0
Nivel Gerencial Hasta 30 años	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	18	1	1	1	1	1	0	0
Nivel Gerencial de 31 a 50 años	33	23	24	13	18	6	5	5	10	10	99	44	2	7	8	9	0	0
Nivel Gerencial más de 50 años	4	3	1	2	1	0	0	0	1	1	3	5	0	0	0	0	0	0
Mandos Medios hasta 30 años	0	2	6	5	0	0	3	10	2	1	37	62	3	6	0	8	1	1
Mandos Medios de 31 a 50 años	51	39	27	27	10	14	13	23	25	29	87	181	8	6	13	41	6	7
Mandos Medios más de 50 años	4	4	0	1	0	0	2	1	5	3	7	15	0	0	3	2	0	0
Comerciales y Administrativos hasta 30 años	74	67	100	122	30	29	36	19	176	225	773	728	43	51	302	342	54	55
Comerciales y Administrativos de 31 a 50 años	204	199	76	132	76	90	44	41	242	245	520	588	14	17	251	247	19	18
Comerciales y Administrativos más de 50 años	23	21	7	3	9	8	13	16	27	20	32	27	0	0	11	13	0	0
Empleados con discapacidad	3	4	N/D	55	N/D	0	7	5	0	0	13	16	2	2	1	1	0	0

Nota 29

Relación entre el salario de mujeres y hombres, por categoría profesional

Relación entre el salario de mujeres y hombres, por categoría profesional	Argentina (1)		Brasil		Caribe y Centroamérica		Chile		Colombia		México		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Alta Gerencia (Comité de Dirección o Directorio)																		
Ratio mujeres / hombres salario base	1.07	(3)	0.82	0.44	N/D	(2)	0.63	0.5	(2)	(2)	ND	1.16	1	0.98	1.09	0.92	1.02	1.02
Ratio mujeres / hombres salario promedio	(1)	(3)	0.61	0.48	N/D	2	1.50	1.16	(2)	(2)	0.81	1.16	0.95	0.79	0.84	0.81	1.19	1.19
Nivel Gerencial																		
Ratio mujeres / hombres salario base	1.07	(3)	1.01	1.02	N/D	1.13	1.10	0.46	0.63	0.60	N/D	0.93	0.73	(2)	1.21	1.21	(4)	1.00
Ratio mujeres / hombres salario promedio	(1)	(3)	0.86	0.88	N/D	1.13	0.51	0.74	1.03	0.75	0.97	0.93	0.86	(2)	0.85	1.01	(4)	1.02
Mandos medios																		
Ratio mujeres / hombres salario promedio	1.05	(3)	1.06	1.04	N/D	1.38	1.51	1.21	0.73	1.09	N/D	1.00	0.51	0.53	0.67	1.40	1.03	1.03
Ratio mujeres / hombres salario promedio	(1)	(3)	1.05	0.98	N/D	1.38	1.46	1.39	0.72	0.75	1.06	1.00	0.79	0.93	0.81	1.01	1.02	1.02
Comerciales y administrativos																		
Ratio mujeres / hombres salario base	0.97	(3)	1.00	0.92	N/D	0.94	2.84	3.18	1.00	1.00	N/D	0.95	1.04	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ratio mujeres / hombres salario promedio	(1)	(3)	0.87	1.05	N/D	0.94	1.00	1.38	0.92	0.88	0.96	0.95	1.05	1.02	1.06	1.02	1.07	1.07

(1) Para ManpowerGroup Argentina en 2018 el salario base es igual que al salario promedio porque no hubo extras. El ratio de Argentina corresponde al salario de hombres vs. mujeres.

(2) No hay mujeres empleadas en esta categoría laboral, por lo cual no se puede calcular un ratio.

(3) El análisis que realizamos en Argentina en 2019 es de los sueldos de hombres y mujeres en relación con el mercado (comparación contra cada grado HAY, es decir, contra la misma jerarquía

de cada puesto). Dicho análisis arroja un ratio de 0,99 para las mujeres (1,04 Alta Dirección; 0,97 colaborador; 0,99 gerente y 1,09 mandos medios). En cambio, el ratio para los hombres es de 1,01 (1,09 Alta Dirección; 1,00 colaborador; 1,04 gerente y 1,05 mandos medios).

(4) No hay empleados en esta categoría laboral, por lo cual no se puede calcular un ratio.

Nota 30

No hubo incidentes de discriminación en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Paraguay, Perú ni Uruguay.

Nota 31

No se identificaron operaciones o proveedores como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Paraguay, Perú ni Uruguay.

Nota 32

El 100% de las operaciones (países) lleva adelante programas con participación de la comunidad local.

Nota 33

No hemos detectado impactos negativos en las comunidades locales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Paraguay, Perú ni Uruguay.

Nota 34

No se han detectado impactos negativos significativos, en nuestros proveedores dentro de los procesos de gestión de la Gerencia de Compras en Argentina, Brasil, Caribe y Centroamérica, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay.

Nota 35

ManpowerGroup no tuvo antecedentes respecto a este tipo de reclamos o incumplimientos en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Caribe y Centroamérica, Paraguay, Perú ni Uruguay.

Otra información disponible

Gestión de Recursos	Argentina		Brasil		Chile		Colombia		México, Caribe y Centroamérica		Paraguay		Perú		Uruguay	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Compra de papel resma por empleado (en kilos)	2.66	2.79	N/D	6	N/D	24.5	N/D	N/D	N/D	N/D	31.5	36.1	0	0.15	9	12
Compra de papel sanitario (en kilos)	1,341	579 (1)	N/D	2,863	600	600	N/D	N/D	570	428	735	(2)	1,554.9	9,357	768	690
Reciclado de tóners (en cantidad)	0	0 (1)	298	248	N/D	N/D	N/D	N/D	1,108	1,012	N/D	(2)	(2)	(2)	0	0
Compra de tóners (en cantidad)	0	0 (1)	300	360	N/D	N/D	N/D	N/D	1,108	1,023	37.0	(2)	(2)	(2)	108	60
Porcentaje de tóners utilizados que son reciclados	0	0 (1)	99%	69%	N/D	N/D	40%	N/D	100%	98.9%	N/D	(2)	(2)	(2)	0%	0%
Reciclado de basura electrónica (en kilos)	1,529	0	N/D	N/A	N/D	N/D	684	170	172	93	N/D	0	-		0%	0%

(1) Como consecuencia del traslado de nuestra oficina central que se ubicaba en la calle Maipú al edificio We Work Torre Bellini dejamos de gestionar la compra de este tipo de materiales.

(2) No se gestiona ya que se encuentra tercerizado.

4. Agradecimientos al equipo de Trabajo

Agradecemos al Equipo por su trabajo y dedicación en este proyecto, y por ser promotores del desarrollo sustentable dentro de sus respectivas áreas de trabajo y países.

Los miembros del Equipo de Trabajo en 2018 y 2019 fueron :

Sponsor del Proyecto:

María Amelia Videla

Dirección de Comunicación, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos (Argentina)

Coordinación y Desarrollo:

Valentina Rodríguez

Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Públicos (Argentina)

Leandro Fernandes (Brasil)
Katherine Leonela Molina Aguilar (Caribe y
Centroamérica)
Andrea Gamboa Beltramín (Chile)
Ana María Muñoz Restrepo (Colombia)

José Ydar Vazquez Araiza (México)
Gabriela Farías (Paraguay)
Cynthia Sánchez Tirado (Perú)
Catherine Albez (Uruguay)

5. Canales de Contacto

Canales de contacto para sugerencias sobre el Reporte

Queremos recibir su opinión sobre este Reporte y nuestra gestión por medio del siguiente correo electrónico:

sustentabilidadlatam@manpowergroup.com.ar

También los invitamos a participar activamente en nuestras redes sociales.

